

**CONVENTION DE MISE A DISPOSITION D'UN SALARIÉ DE PEP ALSACE AUPRES DE LA COMMUNE DE WINTZENHEIM**

Entre les soussignés :

**L'EMPLOYEUR SIGNATAIRE**

Entreprise : PEP Alsace

Représentée par : M. Benoît HAEBERLE

En sa qualité de : Directeur

Adresse : rue Blaise Pascal, 68000 COLMAR

Et

**L'EMPLOYEUR D'ACCUEIL pendant la mise à disposition**

La commune de : Wintzenheim

Représentée par : M. Serge NICOLE

En sa qualité de : Maire

Adresse : 28, rue clémenceau, 68920 WINTZENHEIM

**IL EST CONVENU CE QUI SUIT :****ARTICLE 1 : OBJET**

---

La présente convention a pour objet la mise à disposition auprès de l'employeur d'accueil d'un salarié par l'employeur signataire en application de l'article L. 8241-2 du code du travail, ainsi que l'organisation des relations entre l'employeur ayant recruté ce salarié et l'employeur d'accueil pendant la durée de la mise à disposition.

Le salarié est soumis aux droits et obligations définis par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

L'employeur signataire du salarié met à disposition de l'employeur d'accueil :

**LE SALARIÉ**

Nom : Prénom :

Qualification :

Adresse :

Téléphone :

Date de naissance :

L'employeur signataire reste l'employeur du salarié mis à disposition et, à ce titre, il exerce le pouvoir disciplinaire et verse sa rémunération.

L'employeur d'accueil s'engage à autoriser l'accès du salarié mis à disposition aux installations collectives dont bénéficient ses autres salariés. Il s'engage également à signaler à l'employeur signataire, sous 24 heures, une éventuelle absence du salarié.

## **ARTICLE 2 : DUREE DE LA MISE A DISPOSITION**

---

La mise à disposition prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et prendra fin le 31 décembre 2020, soit une durée de 36 mois.

## **ARTICLE 3 : TRAVAIL CONFIE AU SALARIE PENDANT LA MISE A DISPOSITION**

---

Le salarié, dans le cadre de ses missions de coordination, sera mis à disposition pour assurer des missions de direction et d'animation à l'Espace animations Arthuss, centre de loisirs accueillant les 12 – 17 ans du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2020, surtout pendant les vacances scolaires et les samedis.

La possibilité d'avoir un salarié exerçant ses missions à la fois avec les PEP Alsace, gestionnaire du centre de loisirs, de l'accueil périscolaire et extra-scolaire des 3 – 11 ans, et aussi auprès de la commune pour l'Espace animations Arthuss permet d'améliorer la coordination entre les différents services publics donnés par la commune, que ses services soit délégués ou municipaux. Cela permet aussi de mettre en place une continuité pédagogique de 3 à 17 ans sur le territoire de la commune.

### Caractéristiques particulières du poste :

La structure Espace animations Arthuss est agréée jeunesse et sports pour le centre de loisirs. Le salarié doit donc être en mesure d'assurer les fonctions de direction au sens de la réglementation de la DRDJSCS.

## **ARTICLE 4 : HORAIRES ET LIEU DE TRAVAIL PENDANT LA MISE A DISPOSITION**

---

### **Nom et adresse du lieu de travail :**

Espace animations Arthuss  
Rue De Lattre de Tassigny  
68920 WINTZENHEIM

### **Horaires de travail pendant la mise à disposition :**

Le temps de travail du salarié fera l'objet d'une annualisation du fait du travail pendant les vacances scolaires dont les dates sont différentes tous les ans.

Le temps de travail annualisé est de 1585 heures hors journée de solidarité réparti comme suit :

- 50% à destination des PEP Alsace,
- 50% à destination de la commune de Wintzenheim.

## **ARTICLE 5 : CONDITIONS D'EXECUTION DU TRAVAIL**

---

Les conditions d'exécution du travail sont celles de l'employeur d'accueil et déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables sur le lieu de travail en matière de : durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés, santé et sécurité au travail, des enfants et des jeunes travailleurs.

Concernant les congés du salarié, il est application de l'article 6 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008.

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'employeur signataire, sauf quand l'activité exercée par le salarié nécessite une surveillance médicale renforcée, au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations sont à la charge de l'employeur d'accueil.

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'employeur d'accueil. Certains équipements peuvent être fournis par l'employeur signataire quand ils sont définis par convention ou accord collectif. Le salarié ne doit pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

Le salarié a accès dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'employeur d'accueil aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration.

### **ARTICLE 6 : PREVENTION ET COUVERTURE DES RISQUES**

---

Le contrat de travail n'étant ni rompu ni suspendu, le salarié conserve les couvertures pour accident du travail (AT) et maladie professionnelle (MP), pendant la durée de la mise à disposition.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle pendant la mise à disposition, l'intégralité du coût de l'AT ou de la MP est supportée par l'employeur signataire. Il en va de même en cas de faute inexcusable de l'employeur d'accueil, mais l'employeur signataire disposera d'une action récursoire en vue de se faire rembourser par l'employeur d'accueil les indemnités complémentaires dont il aura à s'acquitter.

### **ARTICLE 7 : DISPOSITIONS RELATIVES A LA REPRESENTATION DES PERSONNELS**

---

Si le salarié mis à disposition, dans l'exercice de son activité, ne se trouve pas placé sous la subordination directe de l'employeur d'accueil, il peut faire présenter ses réclamations individuelles et collectives intéressant les conditions d'exécution du travail par les délégués du personnel auprès de l'employeur d'accueil, dans les conditions fixées par le code du travail.

Le salarié mis à disposition peut faire présenter par les délégués du personnel auprès de l'employeur d'accueil ses réclamations en matière de conditions de travail et d'accès aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives.

Les délégués du personnel auprès de l'employeur d'accueil peuvent prendre connaissance de la convention de mise à disposition conclue entre l'employeur signataire de l'emploi d'avenir et l'employeur d'accueil.

### **ARTICLE 8 : ACCORD DU SALARIE POUR LA MISE A DISPOSITION**

---

L'accord prévu par le 1° de l'article L. 8241-2 du code du travail résulte de la conclusion, entre le salarié et l'employeur signataire, d'un avenant au contrat de travail prévoyant la présente mise à disposition.

Cet avenant, en application du 3° du même article, prévoit la nature, les horaires et le lieu d'exécution du travail confié au salarié par l'employeur d'accueil, ainsi que les caractéristiques particulières du poste occupé pendant la période de mise à disposition.

L'employeur signataire de l'emploi d'avenir reste l'employeur du salarié mis à disposition et, à ce titre, il exerce le pouvoir disciplinaire et verse sa rémunération.

## **ARTICLE 9 : REFUS OU RUPTURE ANTICIPEE DE LA MISE A DISPOSITION PAR LE SALARIE**

---

Le salarié peut refuser la période de mise à disposition ou y mettre fin par anticipation sous réserve de respecter un préavis de trois mois. Il ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour l'un de ces motifs.

A l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve le poste pour lequel l'employeur signataire bénéficie de l'aide à l'insertion professionnelle dans le cadre de l'emploi d'avenir.

## **ARTICLE 10 : RUPTURE ANTICIPEE DE LA MISE A DISPOSITION PAR L'UN DES EMPLOYEURS**

---

L'employeur signataire ou l'employeur d'accueil peuvent mettre un terme à la mise à disposition du salarié avant la date prévue sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

La décision de l'employeur à l'initiative de la rupture devra être notifiée au salarié par lettre remise en mains propres contre décharge, ou par courrier recommandé adressé à son domicile, avec copie à l'autre employeur.

## **ARTICLE 11 : CONDITION FINANCIERE**

---

Le montant facturé par l'employeur signataire à l'employeur d'accueil se compose :

- du montant des salaires versés au salarié,
- des charges sociales afférentes
- des frais professionnels remboursés au titre de la mise à disposition,

diminué du montant de l'ensemble des aides en provenance de l'Etat ou du Conseil Départemental dont l'employeur signataire bénéficie.

Les parties conviennent de verser au salarié, pour un emploi de Directrice Adjointe, une rémunération mensuelle établie sur la base de l'indice 300 de la convention d'animation et comprenant la prime de technicité et la reconstitution de carrière (A titre d'information, au 1<sup>er</sup> juin 2018, le salaire s'établit à 1694,98 € net soit 3 348,19 € avec les charges).

L'employeur d'accueil verse 50% du salaire comprenant les charges selon les éléments spécifiés ci-dessus. Ce montant évoluera en fonction des indices et autres évolutions de salaire que l'employeur signataire sera amené à appliquer suite à d'éventuelles modifications législatives.

Les versements de l'employeur d'accueil à l'employeur signataire se feront trimestriellement, hormis le premier versement qui s'établira sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 30 juin 2018.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_  
En trois exemplaires,

**L'employeur signataire**  
de l'emploi d'avenir

**L'employeur d'accueil**  
pendant la mise à disposition  
(faire précéder de la mention « lu et approuvé »)