



## CONVENTION DE PRET DE MAIN D'ŒUVRE AUX COMMUNES

### (Contrats aidés)

#### Entre les soussignés :

**La Communauté d'Agglomération Agglo Pays d'Issoire (API)**, département du Puy-de-Dôme, Commune d'Issoire (63500), demeurant 7 ter boulevard André Malraux – BP 90162 – 63504 ISSOIRE CEDEX, dont le siège social est situé 95 rue de Lavour – PIT Lavour la Béchade – 63500 ISSOIRE.

Représentée par Monsieur Jean-Paul BACQUET, agissant en qualité de Président, dûment habilité par délibération n°2017-1-1 du Conseil Communautaire en date 9 janvier 2017.

**Désigné ci-après par l'appellation «la collectivité» ou « API ».**

ET

**L'employeur d'accueil pendant la mise à disposition, la commune de \_\_\_\_\_, représentée par son Maire, , dûment habilité par délibération, dont le siège est situé**

**Vu les articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du Code du travail,**

**Il est convenu ce qui suit :**

### Table des matières

PRÉAMBULE .....	1
ARTICLE 1 – OBJET DE LA CONVENTION .....	2
ARTICLE 2 – DUREE DE LA MISE A DISPOSTION .....	2
ARTICLE 3 – CONDITIONS D'EMPLOI DU SALARIE PENDANT LA MISE A disposition .....	2
ARTICLE 4 – TUTORAT DE PROXIMITE .....	3
ARTICLE 5 – MODALITÉS DE VERSEMENT DE LA CONTRIBUTION FINANCIÈRE .....	3
ARTICLE 6 – ELABORATION et mise en œuvre du parcours de formation .....	3
ARTICLE 7 – SANTE AU TRAVAIL – CONDITIONS DE TRAVAIL .....	3
ARTICLE 8 – REMUNERATION DE L'agent mis à disposition .....	4
ARTICLE 9 – MISE A DISPOSITION A TITRE GRATUIT .....	4
ARTICLE 10 – MODALITES D'EVALUATION .....	4
ARTICLE 11 – REFUS OU RUPTURE ANTICIPEE DE LA MISE A DISPOSITION .....	4
ARTICLE 12 – AVENANT .....	4

#### PRÉAMBULE

Considérant que la coopération entre collectivités et établissements publics et la mutualisation des moyens sont sources d'optimisation et de maîtrise des coûts budgétaires liés au fonctionnement des services,

Considérant les besoins humains nécessaires à l'exercice de la compétence .....

Considérant la convention n° \_\_\_\_\_ portant recrutement de

## ARTICLE 1 – OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet la mise à disposition, auprès de l'employeur d'accueil, d'un salarié recruté en contrat aidé (CUI-CAE ou Emplois d'avenir) par la Communauté d'Agglomération, en application de l'article L. 8241-2 du Code du travail, ainsi que l'organisation des relations entre la Communauté d'Agglomération et la structure d'accueil pendant la durée de la mise à disposition.

Les articles L. 1251-21 à L. 1251-24, L. 2313-3 à L. 2313-5 et L. 5221-4 dudit Code, ainsi que les articles L. 412-3 à L. 412-7 du code de la sécurité sociale, sont applicables pendant la période de mise à disposition.

La Communauté d'Agglomération signataire du contrat de travail met à disposition de la commune d'accueil le salarié ci-après mentionné : (Nom - Prénom - Adresse - Téléphone - Date de naissance), embauché dans le cadre d'un emploi d'avenir régi par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 précitée ou en CUI-CAE.

L'accord prévu par le 1° de l'article L. 8241-2 du Code du travail résulte de la conclusion, entre le salarié et la Communauté d'Agglomération 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.

La Communauté d'Agglomération signataire du contrat de travail reste l'employeur du salarié mis à disposition.

L'employeur d'accueil s'engage à autoriser l'accès du salarié mis à disposition aux installations collectives (restauration, vestiaires...) 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 DISPOSTION

La mise à disposition prend effet le \_\_\_\_\_ et prendra fin le \_\_\_\_\_, soit une durée de \_\_\_\_\_ mois.

Il est convenu entre M \_\_\_\_\_ et la Communauté d'Agglomération que le prêt de main d'œuvre ainsi organisé est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. Cette période probatoire débutera le \_\_\_\_\_ et s'achèvera le \_\_\_\_\_.

## ARTICLE 3 – CONDITIONS D'EMPLOI DU SALARIE PENDANT LA MISE A DISPOSITION

Le salarié effectuera \_\_\_\_\_ heures de travail effectif par semaine. Il effectuera les missions suivantes pour le compte de l'employeur d'accueil :

- ▶
- ▶

Caractéristiques particulières du poste :

Le salarié exercera ses fonctions à l'adresse suivante :

Ses horaires de travail sont définis de la manière suivante :

Jours	Horaires
Lundi	
Mardi	
Mercredi	
Jeudi	
Vendredi	
Samedi	
Dimanche	

## ARTICLE 4 – TUTORAT DE PROXIMITE

L'employeur d'accueil désigne un tuteur de proximité dont la mission consiste, en concertation avec le tuteur désigné par l'employeur signataire et chargé de suivre le parcours du salarié, d'encadrer l'activité de celui-ci pendant la période de mise à disposition et d'en assurer le bon déroulement sur le plan pédagogique et technique.

Le tutorat de proximité du salarié, dans le cadre de ses activités pendant la mise à disposition, sera assuré par Monsieur/Madame

## ARTICLE 5 – MODALITÉS DE VERSEMENT DE LA CONTRIBUTION FINANCIÈRE

La Communauté d'Agglomération est responsable des engagements pris envers l'agent mis à disposition pendant et après le contrat (encadrement, tutorat, formation...).

Pendant la durée de la mise à disposition, la Communauté d'Agglomération reste employeur du salarié, le rémunère et assure son suivi administratif.

La Communauté d'Agglomération doit recevoir dans les 24 heures de l'employeur d'accueil, toutes les informations sur les absences de l'agent pendant son temps de travail dans la structure d'accueil dont les justificatifs lui seront directement adressés.

Les congés annuels et les congés pour raison de santé sont accordés par la Communauté d'Agglomération.

Le pouvoir disciplinaire reste de la compétence exclusive du Président de la Communauté d'Agglomération.

## ARTICLE 6 – ELABORATION ET MISE EN ŒUVRE DU PARCOURS DE FORMATION

La Communauté d'Agglomération prend les décisions relatives à la définition du parcours de formation de l'agent mis à disposition, après avis de la structure d'accueil.

Pour les formations ne s'insérant pas dans la cotisation versée au CNFPT, les frais de formation seront répartis entre les collectivités selon des modalités définies par elles.

## ARTICLE 7 – SANTE AU TRAVAIL – CONDITIONS DE TRAVAIL

La structure d'accueil est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales applicables sur le lieu de travail en matière de durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours férié, santé et sécurité au travail, travail des femmes et des jeunes travailleurs.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle pendant la période de mise à disposition : l'intégralité du coût de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle est supporté par la Communauté d'Agglomération qui en effectuera la déclaration, le cas échéant, sur la base des éléments transmis par la structure d'accueil. Il en va de même en cas de faute inexcusable de la collectivité d'accueil, mais la collectivité signataire disposera d'une action récursoire en vue de se faire rembourser par la collectivité d'accueil les indemnités complémentaires dont il aura à s'acquitter. Pour les collectivités bénéficiant d'un taux de cotisations forfaitaire ou collectif, ce coût ne sera pas imputé directement sur leur compte, mais mutualisé.

Les équipements de protection individuelle sont fournis par la structure d'accueil. L'agent ne doit pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

La structure d'accueil :

- informe, dès son arrivée, l'agent des règles d'hygiène et de sécurité applicables et lui indiquera les modalités de consultation du document unique d'évaluation des risques relatif aux activités exercées durant la période de mise à disposition,
- met à disposition de l'agent un exemplaire du règlement intérieur.

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de la Communauté d'Agglomération sauf lorsque l'activité exercée par l'agent nécessite une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la

santé au travail. Dans ce cas, les obligations sont à la charge de la structure d'accueil.

## **ARTICLE 8 – REMUNERATION DE L'AGENT MIS A DISPOSITION**

La Communauté d'Agglomération verse au salarié la rémunération correspondant à son emploi.

La collectivité d'accueil ne verse aucun complément de rémunération à l'exception, le cas échéant, de remboursement de frais professionnels.

## **ARTICLE 9 – MISE A DISPOSITION**

La mise à disposition s'effectue dans les conditions du prêt de main-d'œuvre à but non lucratif défini par les articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail.

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 et des frais professionnels remboursés au titre de la mise à disposition, diminué du montant de l'ensemble des aides en provenance des financeurs du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE ou Emploi d'avenir).

Les charges sociales dont l'employeur signataire est exonéré au titre de l'emploi concerné ne sont pas facturées à l'employeur d'accueil.

## **ARTICLE 10 – MODALITES D'EVALUATION**

Des bilans de parcours (début, milieu, et au moins 2 mois avant l'échéance du contrat d'emploi d'avenir) sont réalisés par la Communauté d'Agglomération et la personne référente de l'établissement prescripteur (Pôle Emploi ou Mission Locale).

Une rencontre entre la Communauté d'Agglomération et la structure d'accueil et un rapport écrit seront réalisés en amont des bilans de parcours.

## **ARTICLE 11 – REFUS OU RUPTURE ANTICIPEE DE LA MISE A DISPOSITION**

Le salarié peut refuser la période de mise à disposition ou y mettre fin par anticipation et sans préavis. 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.

L'employeur signataire ou l'employeur d'accueil peuvent mettre un terme à la mise à disposition du salarié avant la date prévue et sans préavis.

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 12 – AVENANT**

La présente convention ne peut être modifiée que par avenant signé par les signataires initiaux. Les avenants ultérieurs feront partie de la présente convention et seront soumis à l'ensemble des dispositions non contraires qui la régissent. La demande de modification de la présente convention est réalisée en la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception précisant l'objet de la modification, sa cause et toutes les conséquences qu'elle emporte. Dans un délai de deux mois suivant l'envoi de cette demande, l'autre partie peut y faire droit par lettre recommandée avec accusé de réception.

**Fait à Issoire, le**

En trois exemplaires, dont un pour information au salarié.

**Signatures :** *(faire précéder de la mention « lu et approuvé »)*

**Le Président de la Communauté d'Agglomération**  
**Employeur signataire de l'emploi d'avenir**

**L'employeur d'accueil**  
**pendant la mise à disposition**

Jean-Paul BACQUET

**Nom, Prénom, Qualité**

**Le Salarié**

**Nom, Prénom**