

## CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL

*Exemple d'architecture incluant les éléments rendus obligatoires par la loi du 28 juillet 2011 – Sources : MAIF/RFSocial*

Entre les soussignés :

Association (A) .....

Adresse .....

N° SIRET :

Représentée par ....., en qualité de.....

Ci-après dénommée l'association utilisatrice

D'une part,

Et

Association (B).....

Adresse .....

N° SIRET :

Représentée par ....., en qualité de.....

Ci-après dénommée l'association employeuse

D'autre part,

*[En cas de présence d'un Comité d'Entreprise et d'un CHSCT indiquer qu'ils seront consultés sur les conditions d'accueil du salarié mis à disposition]*

Il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1 : Objet de la convention**

Dans le cadre de son activité (résumer l'objet de la convention et le projet dans lequel elle s'inscrit), l'association (B)..... a besoin, de façon (temporaire ou permanente), du concours d'un.....

L'association (A)..... est employeur de :

M/Mme.....

Adresse : .....

N° Sécurité Social : .....

Désigné ci-après par « le salarié » et qui possède les compétences demandées pour cette mission.

L'association (A) ..... met à disposition de l'association (B) ....., et avec son accord, le salarié pour y remplir les fonctions de ..... (Ces fonctions doivent correspondre à la classification du salarié et pouvoir être accomplies dans le cadre de sa formation/son diplôme.)

**Article 2 : Période probatoire** (obligatoire si la mise à disposition entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail – ex. : durée du travail ou fonction du salarié)

Il est convenu entre l'association employeuse et l'association utilisatrice que la mise à disposition du salarié est assortie d'une période probatoire de ..... au cours de laquelle chacune des parties pourra mettre fin librement à la présente convention.

Dans ce cas le salarié réintégrera immédiatement l'association employeuse.

**Article 3 : Durée de la mise à disposition**

Cette mise à disposition prend effet le..... et prendra fin le .....

- 1) *Cas d'une mission temporaire* : Si la mission de M./Mme ..... n'est pas achevée à cette date, et d'un commun accord entre les parties, il pourra être décidé d'une prolongation de la mise à disposition pour une durée qui sera fixée par un avenant à cette convention.
- 2) *Cas d'une mission permanente* : Cette convention est renouvelable pour la même durée par commun accord entre les parties et le salarié.

En dehors de la période probatoire, si l'une des parties souhaite mettre fin à la mise à disposition de M/Mme..... avant le terme prévu ci-dessus, elle devra justifier sa décision et avertir l'autre association ..... en respectant un préavis de ..... mois.

**Article 4 : Temps de travail**

Le salarié exercera ses fonctions au sein de l'association (B)..... les jours et heures suivants :

- 
- 
- 

Le salarié s'engage à respecter le règlement intérieur de l'association utilisatrice pendant ces périodes de travail.

En aucun cas, la durée du travail journalière et hebdomadaire ne pourra excéder les durées maximales légales et conventionnelles.

**Article 5 : Responsabilités de l'association employeuse (A)**

L'association ..... reste l'employeur du salarié, le gère et le rémunère. Elle s'affranchira de toutes ses obligations d'employeurs envers les organismes sociaux, même pour les périodes de mise à disposition.

Les décisions relatives aux conditions de travail, aux congés annuels, congés de formation, aux congés de maladie, aux arrêts pour accidents de travail ou maladies professionnelles sont prises par l'association (A).....

La Convention Collective de l'association employeuse continue de s'appliquer durant la mise à disposition.

L'association..... a désigné M/Mme..... comme référent.

## **Article 6 : Responsabilités de l'association utilisatrice (B)**

L'association(B)..... s'engage à offrir les conditions de travail et le matériel nécessaire au salarié pour l'accomplissement de sa mission.

Elle est tenue de respecter les règles d'hygiène et de sécurité.

En cas d'uniforme ou de matériel spécifique, l'association utilisatrice se doit de les fournir au salarié.

Elle transmettra chaque mois à l'association(A)..... un relevé des heures effectuées par le salarié avant le ..... du mois suivant.

En cas d'absence du salarié, elle s'engage à prévenir l'association (A).....

Le salarié devra fournir les justificatifs directement à l'association (A).....

Durant sa mission, le salarié recevra toutes les informations et instructions de la part de M/Mme..... [*référént de l'association utilisatrice*].

En cas de non-respect des règles d'hygiène et de sécurité par l'association utilisatrice, l'association employeuse pourra mettre fin, sans préavis, à la présente convention.

## **Article 7 : Facturation**

Le salarié continue d'être rémunéré par l'association(A).....

La mise à disposition sera facturée par l'association(A)..... à l'association (B)..... dans les conditions suivantes. L'association utilisatrice s'engage à rembourser à l'association employeuse sur présentation d'une facture mensuelle accompagnée de la copie des bulletins de salaire :

- Le salaire brut chargé,
- Les congés payés afférents aux périodes de mise à disposition,
- Le remboursement des frais professionnels (dans la mesure de ceux effectivement remboursés au salarié par l'employeur)
- Le coût administratif de la gestion du poste (dans la mesure où il peut être individualisé)

A ce jour le coût horaire est de ..... euros.

Il pourra évoluer en fonction des évolutions de la valeur du point conventionnel (*si l'association employeur est rattachée à une convention collective sinon référence à l'augmentation du SMIC*), ou des modifications des taux, des taxes et des cotisations aux organismes sociaux.

L'association (B)..... règlera la facture dans un délai de ..... jours. En cas de difficultés prévisibles, l'association (B)..... s'engage à prévenir l'association (A)..... avant le début du mois concerné. Cette dernière pourra alors décider de la suspension de la convention.

Le non-paiement sans préavis entrainera de plein droit la rupture de la présente convention.

**Article 8 : Prévention des conflits (article non obligatoire)**

Les parties s'engagent à désigner un référent au sein de leur conseil d'administration qui sera chargé du suivi de la mise à disposition. Ces personnes auront chacune un entretien individuel avec le salarié dans le premier mois suivant le début de la mise à disposition et ensuite tous les .....

Elles veilleront au respect des termes de cette convention et du droit du travail.

Elles se rencontreront une première fois dans le second mois de la mise à disposition et ensuite selon les besoins, sur demande de l'un ou l'autre des conseils d'administration ou sur demande écrite du salarié.

En cas de conflit elles désigneront un médiateur.

**Article 9 : Compétence juridique**

En cas de litige portant sur l'interprétation ou l'application du présent contrat et après épuisement des voies amiables, les parties conviennent de s'en remettre à l'appréciation des tribunaux de .....

Fait en deux exemplaires,

à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Association.....

Représentée par.....

Association .....

Représentée par.....