

## CONVENTION CADRE DE MISE À DISPOSITION

### Entre les soussignés :

**Le Groupement d'Employeurs Pour l'Insertion et la Qualification Petite Enfance Animation**

Et dénommé ci-après « **Geiq** » Petite Enfance Animation

Dont le siège social est situé **27 Rue Courmont 59 000 Lille**

Représenté par **Christiane Duplouy** agissant en qualité de **Présidente**

Ayant tous pouvoirs à l'effet des présentes

D'une part,

Et

**La Collectivité Territoriale**

**Nom** .....adhérente au Geiq Petite Enfance Animation, dénommée ci-après l'entreprise utilisatrice

Située .....

Représentée par **Nom Prénom et Qualité**

Ayant tous pouvoirs à l'effet des présentes

D'autre part,

### Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Il est établi une convention par laquelle le Geiq met à disposition de l'entreprise susnommée le(s) salarié(s) qui lui sera (ont) proposé(s) et recruté(s) in fine par le Geiq et dont la qualification préparée est réputée conforme à la réalisation des tâches demandées. A l'effet des présentes, un contrat spécifique de mise à disposition (fiche de mission) sera établi, précisant l'identification du salarié, les tâches demandées, la date de commencement et le(s) lieu(x) de travail ainsi que les éléments de rémunération.

Veut par être annexé à  
la délibération du  
15/07/2022.  
de Maire, Bruno Fichet

Geiq Petite Enfance-Animation  
27 Rue Courmont  
59 000 Lille  
Tel : 03 20 85 96 41  
Courriel : [samorteba@gmail.com](mailto:samorteba@gmail.com)  
SIRET : 884 970 435 000 19



L'entreprise utilisatrice, s'engage à faire exécuter aux salarié mis à disposition placés sous son autorité pendant les périodes de mises à disposition des tâches en adéquation avec la qualification visée, dans le respect de la réglementation en vigueur notamment en matière de sécurité.

L'adhérent utilisateur, représenté par....., reconnaît avoir reçu et pris connaissance des statuts et du règlement intérieur à l'usage des adhérents du Geiq et en particulier du mécanisme de responsabilité solidaire et ce, en application de **l'article L. 1253-8 du code du travail**.

Cette mise à disposition est un élément du parcours de qualification et d'insertion professionnelle visant un emploi, prioritairement dans l'une des entreprises adhérentes au Geiq.

*Une fiche de mission pourra être établie et remise à la collectivité Territoriale ..... Elle précisera l'identification du salarié, les tâches demandées, la date de commencement, son éventuel renouvellement, le lieu de travail, les éléments à retranscrire sur le registre du personnel de l'entreprise utilisatrice ainsi que toute clause substantielle nécessaire au bon déroulement du parcours.*

### **Article 1<sup>er</sup> : Conditions de mise à disposition de salariés**

Les conditions ci-dessous doivent être réunies par l'adhérent utilisateur :

- Avoir fait agréer sa demande d'adhésion conformément à l'article 6 des statuts du Geiq impliquant notamment le règlement de sa cotisation ;
- Etre à jour, le cas échéant, du règlement des factures des précédentes mises à disposition de salariés ;
- Former des tuteurs par des actions de formation à la demande du Geiq ou exigées par la branche professionnelle.

Les périodes de mises à disposition comprendront des temps de formation dispensés dans le(s) organisme(s) de formation suivant(s) ou d'autres organismes en fonction des besoins et des temps de travail en entreprise :

Liste des OF (OF principal et les autres) :

-

### **Article 2. : Horaires de travail et temps de formation**

Les horaires de travail sont ceux appliqués par l'adhérent utilisateur dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Les heures effectuées sur demande de l'employeur au-delà de la durée légale hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires ouvrant droit à majoration de salaire et

éventuels repos compensateurs inhérents à la réalisation de ces heures, et dans le respect des dispositions légales ou conventionnelles applicables.

L'adhérent utilisateur s'engage à libérer le(s) salarié(s) pour les périodes de formation, sachant que le calendrier tiendra compte des contraintes qu'il aura exprimées.

Toute modification de ce calendrier doit obtenir au préalable l'accord du Geiq **Petite Enfance Animation**

### **Article 3 : Emploi occupé et tutorat**

L'emploi occupé par le salarié est conforme à la qualification visée par le salarié en parcours Geiq.

Dans le cadre d'un contrat de travail en alternance, le salarié bénéficie d'un double tutorat :

- un tutorat interne au Geiq assuré par un salarié de celui-ci ou tout intervenant externe mandaté par le Geiq ;
- un tutorat professionnel au sein de chaque adhérent utilisateur du Geiq.

Le tuteur référent de l'entreprise sera **Madame Aicha Mahir**, lequel est réputé satisfaire à l'exigence de formation.

Le tuteur professionnel au sein de l'entreprise d'accueil s'engage à accueillir le tuteur Geiq qui est amené à se rendre dans les locaux et à favoriser l'échange avec ce dernier, nécessaire au bon déroulement du parcours.

Les relations entre le tuteur du Geiq, les formateurs et le salarié sont organisées par le Geiq lui-même, notamment au moyen d'un livret de suivi fourni au(x) salarié(s).

### **Article 4 : Médecine du travail**

Les obligations afférentes à la médecine du travail sont à la charge du Geiq.

Lorsque l'activité exercée par le salarié mis à disposition nécessite une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'adhérent utilisateur.

### **Article 5 : Effectif de l'entreprise**

Le (la) salarié(e), lorsqu'il (elle) se trouve en contrat aidé, en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation n'est pas pris(e) en compte dans le calcul de l'effectif de l'Entreprise pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif du personnel.



Pour le décompte des effectifs liés au calcul de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (Article 230h du code général des impôts), les salariés liés par un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à un groupement d'employeurs sont pris en compte dans l'effectif des entreprises auprès desquelles ils sont mis à disposition, au prorata de leur temps de présence dans chacune de ces entreprises (Instruction Fiscale 4L110 du 20 mars 2010).

Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé, chaque salarié(e) mis(e) à disposition de l'adhérent utilisateur est pris(e) en compte dans les mêmes conditions que les salariés de l'adhérent utilisateur, c'est-à-dire à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail.

#### **Article 6 : Inscription sur le registre du personnel**

La mise à disposition d'un salarié par un groupement d'employeurs doit faire l'objet d'une inscription sur le registre du personnel de l'entreprise utilisatrice, avec la mention "***mise à disposition par un groupement d'employeurs***".

La dénomination et l'adresse du GEIQ devront également figurer sur le registre en application de l'article R. 620-3 6° du code du travail.

#### **Article 7 : Droits collectifs du salarié mis à disposition**

L'adhérent utilisateur s'engage à permettre au salarié mis à disposition l'accès aux équipements collectifs dans les mêmes conditions que ses salariés permanents.

Le salarié mis à disposition peut recourir aux délégués du personnel de l'adhérent utilisateur au sujet des conditions de travail ou de l'accès aux installations collectives.

#### **Article 8 : Congés payés**

Le planning des congés payés du (des) salarié(s) est établi, avec le Geiq, en tenant compte notamment des contraintes de la globalité du calendrier du salarié en parcours, dans le respect de la législation en vigueur.

#### **Article 9 : L'exercice du pouvoir disciplinaire**

En sa qualité d'employeur, le Geiq est dépositaire du pouvoir disciplinaire à l'égard du (des) salarié(s). De son côté, l'adhérent utilisateur devra informer le Geiq dans les plus brefs délais de toute faute ou de tout manquement imputable au salarié mis à sa disposition dans l'exécution de son contrat de travail.

Geiq Petite Enfance-Animation  
27 Rue Courmont  
59 000 Lille  
Tel : 03 20 85 96 41  
Courriel : [samorteba@gmail.com](mailto:samorteba@gmail.com)  
SIRET : 884 970 435 000 19



Le salarié est soumis dans le cadre des périodes de mises à disposition au règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice.

### **Article 10 : Responsabilité de l'entreprise adhérente**

Pour chaque salarié mis à sa disposition, l'adhérent utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail. Les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

### **Article 11 : Protection des données personnelles**

Le Geiq s'engage à garantir la confidentialité des données personnelles transmises par l'adhérent utilisateur dans le cadre des relations conventionnelles qui les lient (accès limité aux dossiers, verrouillage des locaux abritant les données personnelles).

De la même manière, l'entreprise adhérente s'engage à garantir la confidentialité des données personnelles qui intéressent les salariés en parcours et ce, en fournissant au Geiq, les informations nécessaires qui assurent le respect de la protection des données personnelles tel qu'imposé par le Règlement Général sur la protection des données (RGPD) adopté par le Parlement Européen le du 27 avril 2016.

### **Article 12 : Évaluation des risques professionnels**

#### **Document Unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**

Le Geiq attire l'attention de l'adhérent utilisateur sur l'obligation incombant à ce dernier de formaliser par écrit l'évaluation des risques professionnels auxquels les salariés en parcours sont susceptibles d'être exposés, et ce, conformément au décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001.

En effet, conformément à l'article L.1253-12 du C.T, l'adhérent utilisateur est responsable des conditions d'emploi en particulier en matière de santé et sécurité au travail des salariés en parcours pendant toute la durée de la mise à disposition.

Le document unique constitue un inventaire exhaustif et structuré des risques auxquels sont exposés les salariés MAD. Il doit lister et hiérarchiser les risques pouvant nuire à la sécurité de tous les salariés.

Cette évaluation porte notamment sur le poste occupé par tout salarié du Geiq au sein de la structure d'accueil en application de la convention de mise à disposition.

Ce document fera l'objet de réajustements réguliers, au moins une fois par an et devra être actualisé à chaque fois qu'une unité de travail a été modifiée et après la survenance d'un accident du travail.

Geiq Petite Enfance-Animation  
27 Rue Courmont  
59 000 Lille  
Tel : 03 20 85 96 41  
Courriel : [samorteba@gmail.com](mailto:samorteba@gmail.com)  
SIRET : 884 970 435 000 19



La méconnaissance de cette obligation de tenue d'un DU fait encourir au détenteur de cette obligation des sanctions pénales et civiles en application des articles R. 4741-1 du code du travail et 132-11 du code pénal.

### Prévention de la pénibilité

Le Geiq **Petite Enfance Animation s'accorde** avec l'adhérent utilisateur dans le cadre de la convention de mise à disposition afin que ce dernier transmette au Geiq les informations relatives à l'exposition des salariés à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité listés à l'article D. 4161-2 du C.T, au-delà des seuils fixés au présent article.

Les éléments transmis comprendront notamment les conditions de pénibilité auxquelles chaque travailleur est exposé, la période durant laquelle cette exposition est survenue et les mesures de prévention mise en œuvre pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

L'exposition du travailleur à la pénibilité doit être évaluée au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées notamment à partir des données collectives qui ont été consignées en annexe du document unique en application des articles L. 4161-1 et D. 4161-1 du C.T. Le document unique va donc servir de support à l'identification des facteurs de pénibilité existant dans l'entreprise et des postes concernés par ceux-ci. L'ensemble des éléments transmis par l'entreprise utilisatrice permettant, in fine, au Geiq, en qualité d'employeur juridique, de déclarer les expositions des travailleurs aux caisses de retraite, via la DSN à compter du 1er janvier 2016.

### Travaux interdits

Le Geiq attire l'attention de l'adhérent utilisateur sur l'interdiction d'affecter des salariés mis à disposition sur des postes nécessitant l'exécution de travaux particulièrement dangereux mentionnés à l'article D. 4154-1 du code du travail (travaux comportant une exposition à certains agents chimiques dangereux).

### **Article 13 : Les équipements de protection individuelle (EPI)**

L'adhérent utilisateur s'engage à fournir au salarié les équipements de protection individuelle au regard des caractéristiques du poste de travail auquel il est affecté. Le matériel doit être conforme aux règles de sécurité en vigueur.

Sont notamment visés :

- ▶ Les équipements de protection imposés par le poste de travail répondant aux exigences réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité, qui restent dans l'entreprise en dehors des heures de travail, demeurent sa propriété et ne constituent pas un avantage en nature.
- ▶ Les vêtements professionnels spécifiques obligatoires, inhérents à l'emploi occupé ou dont le port s'explique du fait du caractère anormalement salissant des travaux effectués.

Geiq Petite Enfance-Animation  
27 Rue Courmont  
59 000 Lille  
Tel : 03 20 85 96 41  
Courriel : [samorteba@gmail.com](mailto:samorteba@gmail.com)  
SIRET : 884 970 435 000 19



*Si le Geiq fournit le casque et les chaussures de sécurité au salarié en parcours, il convient de le mentionner.*

Il relève également de la responsabilité de l'adhérent utilisateur de transmettre lors de l'intégration du (des) salarié(s) mis à disposition les consignes de sécurité et les règles d'utilisation de tout matériel nécessaire à l'exercice du métier. Cela concerne notamment les modalités d'exécution du travail, la circulation des engins, les voies d'accès et issues de secours, les mesures à respecter en cas d'accident, etc.

#### **Article 14 : Accidents et absences du salarié**

L'adhérent utilisateur s'engage à signaler immédiatement toute absence ou tout accident pouvant survenir à un salarié du Geiq pendant les périodes où il est mis à sa disposition. En cas d'accident du travail, l'adhérent utilisateur doit envoyer à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie une information préalable dans un délai de 24 heures. Les copies sont à faire parvenir au Geiq.

Lorsque l'accident de travail a eu pour origine une faute intentionnelle de l'adhérent utilisateur voire de son chef ou de l'un de ses préposés, la responsabilité de l'adhérent utilisateur se substitue à celle du Geiq et de ses préposés.

Le Geiq est en droit d'exercer une action en remboursement contre un adhérent utilisateur responsable d'une faute inexcusable.

#### **Article 15 : Dommages causés par le salarié**

L'adhérent utilisateur assume les responsabilités incombant aux commettants, au même titre que lorsqu'il s'agit de leur propre personnel. Il répond notamment des fautes que le personnel mis à sa disposition serait susceptible de commettre pendant qu'il est à son service.

De ce fait, l'adhérent utilisateur renonce à tout recours qu'il serait en droit d'exercer, contre le personnel du Geiq ou le Geiq lui-même, en cas de dommages causés par le personnel mis à disposition.

#### **Article 16 : Base de facturation et modalités de règlement du coût de la prestation**

La rémunération du salarié est fonction de sa classification définie par la convention collective applicable au Geiq et des usages ou avantages servis par le groupement au profit des salariés.

En cas d'heures supplémentaires, de travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés, la facturation sera établie en tenant compte des majorations et éventuels repos compensateurs dus en contrepartie au(x) salarié(s).

En outre et en application des **articles L1253-9 du code du travail**, le Geiq garantit **l'égalité de traitement** entre le salarié du GEIQ et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition. Ainsi, le cas échéant, le GEIQ complète la rémunération du salarié par les compléments de rémunération pratiqués chez l'adhérent utilisateur sous réserve d'en avoir connaissance.

Geiq Petite Enfance-Animation  
27 Rue Courmont  
59 000 Lille  
Tel : 03 20 85 96 41  
Courriel : [samorteba@gmail.com](mailto:samorteba@gmail.com)  
SIRET : 884 970 435 000 19



Dès lors, l'adhérent utilisateur s'engage, avant et durant toute la durée de la mise à disposition, à fournir l'ensemble des éléments d'information permettant la mise en œuvre pratique de l'égalité de traitement.

La facturation de la mise à disposition est déterminée en considération des informations transmises par l'adhérent utilisateur au Geiq.

Les heures effectives de travail seront facturées sur la base suivante fixée par le Conseil d'Administration :

- 6.10 € /H (TTC) de 0 à 35 heures.

**Cette facturation est susceptible d'évolution après validation du taux horaire par le Conseil d'administration du Geiq.**

#### **Article 17 : Établissement des factures**

Les factures sont émises mensuellement au regard du relevé d'heures établi chaque semaine, cosigné par l'adhérent utilisateur et le salarié en parcours. Il doit être adressé au Geiq dans les plus brefs délais suivant la dernière heure effective travaillée dans la semaine au sein de l'entreprise.

**L'adhérent utilisateur s'engage à régler les factures à réception** de celles-ci. À défaut de règlement du coût de la prestation, **une mise en demeure** de régler la somme dans un délai imparti sera adressée à l'utilisateur. Dans l'hypothèse où cette mise en demeure restait sans effet, des pénalités de retard s'appliqueraient au regard du taux d'intérêt légal applicable dans l'année en cours.

#### **Article 18 : Durée de la Convention et modalités de prolongation**

La présente Convention est conclue pour une durée de 12 mois, qui débutera le ..... et s'achèvera le .....

Toute prolongation de la présente fera l'objet d'un avenant.

#### **Article 19 : Modalités de suspension de la Convention de mise à disposition**

La présente convention pourra être suspendue par l'une ou l'autre des parties notamment :

- ▶ Dans l'attente d'un renouvellement du titre de séjour d'un salarié étranger en parcours dont le titre a expiré ;
- ▶ Dans le cadre d'une mise en activité partielle de l'entreprise adhérente ;
- ▶ Dans le cadre d'une mise à pied à laquelle serait sujet le salarié en parcours ;
- ▶ En cas de manquement par l'une ou l'autre des parties de ses engagements.

Geiq Petite Enfance-Animation  
27 Rue Courmont  
59 000 Lille  
Tel : 03 20 85 96 41  
Courriel : [samortebe@gmail.com](mailto:samortebe@gmail.com)  
SIRET : 884 970 435 000 19



## **Article 20 : Modalités de rupture de la Convention de mise à disposition**

La présente convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de 1 mois.

À cet égard, lorsque l'entreprise souhaite rompre la convention de mise à disposition, elle doit en informer le Geiq et en expliciter les motifs.

Constituent notamment un motif justifiant le retrait prématuré du salarié :

- ▶ Une faute grave commise par le salarié, dont la qualification en tant que telle relève du seul pouvoir disciplinaire du Geiq ;
- ▶ Le non-respect par l'adhérent utilisateur des dispositions de la présente convention, du règlement intérieur ou des dispositions relatives au droit du travail ;
- ▶ Une inaptitude du salarié constatée par la médecine du travail ;
- ▶ Un commun accord entre les parties.

Un avenant est conclu fixant la nouvelle date de fin de la mise à disposition.

Outre ces motifs justifiant le retrait prématuré du salarié, les heures prévues dans la fiche de mission, effectuées ou non, seront facturées à l'adhérent jusqu'à ce qu'un accord soit trouvé, ou à défaut, au terme initial de la mise à disposition figurant dans la fiche de mission.

Le Geiq s'engage à remplacer le salarié par un salarié de qualification équivalente, dans un délai raisonnable à compter de la date de rupture effective de la présente Convention. Il ne s'agit toutefois que d'une obligation de moyen.

En tout état de cause, les heures de travail effectuées sont dues et doivent être réglées dans les conditions fixées par l'article 16 de la présente Convention.

À Lille, le

### **Signature en deux exemplaires**

**Pour l'entreprise utilisatrice, Représenté par Mr**

Cachet de l'entreprise

Signature précédée de la mention « Lu et approuvé »



Envoyé en préfecture le 15/07/2022

Reçu en préfecture le 15/07/2022

Affiché le

**SLOW**

ID : 059-215902123-20220715-22\_07\_15DB93SZ-DE

Le Geiq **Petite Enfance Animation**

Représenté par Mme Christiane Duploux Présidente

Cachet de la structure

Signature précédée de la mention « Lu et approuvé »

Geiq Petite Enfance-Animation  
27 Rue Courmont  
59 000 Lille  
Tel : 03 20 85 96 41  
Courriel : [samorteba@gmail.com](mailto:samorteba@gmail.com)  
SIRET : 884 970 435 000 19