

# GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

## CONVENTION DE MISE A DISPOSITION

### LOI DU 25 JUILLET 1985

Entre

Le **Groupelement d'Employeurs des Professionnels du Sport, de l'Animation et des Loisirs du Nord**, représenté par son Président, Monsieur Dominique SANDER

désigné ci-après appelé le **G.E.P.S.A.L. 59**

Et

La **Ville de Merville** représentée par son Maire, Monsieur Joël DUYCK

désigné ci-après appelée **l'utilisateur**,

Il a été convenu ce qui suit

#### **Article 1. Mise à disposition et emploi du temps**

##### **1. Mise à disposition.**

Le G.E.P.S.A.L. met à la disposition de l'utilisateur **monsieur Gwénaël CALIBRE** en qualité d'**Educateur Sportif/Animateur** pour une durée annuelle de **826 heures** et ce à compter du **1<sup>er</sup> octobre 2024**.

Le coût horaire d'utilisation du salarié sera de **21,45 euros** toutes charges comprises. Il comprend le coût de l'emploi calculé en fonction des différentes aides perçues par le G.E.P.S.A.L. soit **20,45 euros** ainsi que les frais de gestion du G.E.P.S.A.L. qui s'élève à **1 euro**.

##### **2. Emploi du temps.**

L'emploi du temps hebdomadaire du salarié est fixé annuellement par l'utilisateur qui doit en informer le G.E.P.S.A.L. afin que ce dernier vérifie la conformité de ces horaires avec la législation sociale. Il intègre, si besoin est, les temps et périodes de formation alloués au salarié. Cet emploi du temps s'impose au salarié et pourra faire l'objet d'ajustements trimestriels.

## **Article 2. Exercice de la mission. Responsabilités de l'utilisateur**

1. Les fonctions du salarié pour le compte de l'utilisateur sont les suivantes

- **Educateur sportif : enseignement de l'Education Physique et Sportive**

2. Si le G.E.P.S.A.L. est l'employeur administratif, l'utilisateur reconnaît posséder le lien de subordination envers le salarié et, à ce titre, détermine les responsabilités, les missions, les horaires et l'organisation du travail du salarié.

3. L'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par la législation régissant l'emploi des salariés et les statuts du G.E.P.S.A.L.. Le salarié devra respecter les règles de pratique de la discipline, conformément aux prescriptions légales, réglementaires et fédérales, ainsi que les règles d'hygiène et de sécurité d'usage.

4. L'utilisateur est responsable des faits et agissements des salariés mis à sa disposition et accomplis dans le cadre de l'exécution de sa mission. Le salarié du G.E.P.S.A.L. est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié par l'utilisateur. Il ne peut l'utiliser à des fins autres que celles liées exclusivement à l'exécution du contrat de travail et dans le cadre de sa mise à disposition pour l'utilisateur, sauf décharge expresse de ce dernier, notifiée au G.E.P.S.A.L.

## **Article 3. Contrôles de l'exécution des missions. Pouvoir disciplinaire**

1. Le G.E.P.S.A.L. ayant par délégation la qualité d'employeur, il est le seul à pouvoir organiser et prononcer les sanctions disciplinaires à l'égard des salariés.

2. L'utilisateur s'engage à avertir sans délai et par écrit l'équipe dirigeante du G.E.P.S.A.L. de tout grief pouvant survenir à propos de la qualité de la prestation et du comportement des salariés mis à sa disposition.

3. L'utilisateur, en tant que co-employeur, s'engage à assister aux réunions annuelles programmées par l'équipe de direction du G.E.P.S.A.L.. La présence aux assemblées générales est obligatoire. Toutes absences non excusées pourra entraîner la fin de collaboration entre l'utilisateur et le G.E.P.S.A.L..

## **Article 4. Responsabilité du G.E.P.S.A.L.**

Le G.E.P.S.A.L. veille au respect de l'application du droit du travail envers le salarié. A ce titre, il est tenu d'être en règle avec les administrations en matière de mise à disposition de personnel.

## **Article 5. Règlement financier**

1. Le G.E.P.S.A.L. règle les salaires du personnel mis à la disposition de l'utilisateur. Ce dernier devra régler au G.E.P.S.A.L. les sommes nécessaires pour financer l'emploi du salarié conformément à ce qui a été défini dans l'article 1. La facturation des heures d'utilisation du salarié sera donc établie chaque mois en fonction du nombre d'heures définies dans l'article 1. Le paiement peut s'effectuer par chèque, virement bancaire ou prélèvement automatique.
2. La prise en charge des frais de déplacements, éventuellement accordés par l'utilisateur au salarié mis à sa disposition, est à la charge de ce dernier, et peut transiter, éventuellement, par le G.E.P.S.A.L..
3. Les autres frais liés à l'emploi engagés par le G.E.P.S.A.L feront l'objet d'une facturation particulière (Médecine du Travail, complémentaire santé, formation professionnelle, frais inhérents à la rupture éventuelle du contrat de travail, si celle-ci est due à l'initiative de l'utilisateur sans motif réel et sérieux,...).

## **Article 6. Engagement**

La présente convention, entre l'employeur et le G.E.P.S.A.L., est conclue pour une durée **indéterminée**.

Chaque année, au cours du mois de juin, l'utilisateur et le G.E.P.S.A.L. conviennent de se rencontrer afin de faire le bilan de l'année écoulée et de discuter des nouvelles conditions de collaboration en cas de reconduction.

En cas de cessation de l'activité du G.E.P.S.A.L. , le présent contrat serait résilié sans préavis.

Fait à Villeneuve d'Ascq, le 09 juillet 2024

**Pour le G.E.P.S.A.L.**

**GEPSAL 59**

26 Rue Denis Papin

59650 VILLENEUVE D'ASCQ

**Pour la Mairie de Merville**

**Le salarié  
(pour information)**