

Les conditions générales d'emploi des salariés de l'association sont établies conformément aux statuts de l'association et aux textes législatifs (articles L. 5132-1 et ss du code du travail) et réglementaires (articles R. 5132-1 et ss) régissant le fonctionnement des associations intermédiaires. L'association est une structure d'insertion par l'activité économique ayant pour objet l'embauche de personnes sans emploi, en vue de faciliter leur insertion professionnelle.

1. DUREE DU CONTRAT

Le contrat de mise à disposition peut, comme le CDD liant le salarié à l'association

- soit comporter une date de fin,
- soit prendre fin lorsque la tâche prévue est terminée. Dans cette deuxième hypothèse, il comprend une durée minimale.

Dans les deux cas, le contrat ne peut être rompu de manière anticipée, sauf pendant la période d'essai, pour faute grave, d'un commun accord, ou en cas de force majeure.

En outre, **en cas de mise à disposition en entreprise**, ce contrat se terminera également, conformément à l'article L. 5132-9 du code du travail :

- après une durée de 16 H par tâche précise et temporaire en cas de refus d'agrément par l'ANPE,

- ou lorsque le salarié aura atteint 240 H de travail en entreprise par période de douze mois suivant sa première mise à disposition en entreprise par l'association.

Le défaut de qualification professionnelle peut justifier une rupture de contrat pendant la période d'essai seulement, et doit donc être signalé par l'utilisateur à l'association employeur avant la fin de celle-ci. **A défaut, le contrat sera obligatoirement conduit jusqu'à son terme et les heures de travail facturées à l'utilisateur**

2. DUREE DU TRAVAIL

La durée journalière est fonction de la tâche à effectuer. **En aucun cas la durée journalière et hebdomadaire ne pourra excéder les limitations légales et conventionnelles.**

3. FOURNITURE DU MATERIEL

S'agissant d'un simple prêt de main d'œuvre, **l'utilisateur doit fournir au salarié les matériaux et l'outillage nécessaires à l'accomplissement des tâches fixées par le contrat de mise à disposition.** La mise à disposition implique que **l'utilisateur est responsable de l'adaptation des outils à la tâche demandée et de leur bon état de fonctionnement.**

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'utilisateur qui est responsable de l'emploi de ceux-ci par le salarié mis à disposition.

4. ENCADREMENT DU SALARIE, RESPONSABILITE DE L'UTILISATEUR

Le contrat de mise à disposition implique que le personnel mis à disposition demeure exclusivement placé sous le contrôle et la surveillance de l'utilisateur, qui en devient donc le commettant pendant la durée de la mise à disposition.

Il y a donc transfert de responsabilité de l'association employeur à l'utilisateur commettant (article 1384 Alinéa 5 du code civil). L'utilisateur devient donc responsable de tous les dommages, de quelque nature qu'ils soient, professionnels ou non, causés par le travailleur, à l'occasion de sa mise à disposition résultant entre autre d'une absence ou d'une insuffisance de contrôle ou d'encadrement, comme de l'inobservation des règlements.

Il est donc vivement recommandé à l'utilisateur de vérifier qu'il bénéficie d'une assurance couvrant ces risques (vis-à-vis des tiers), ainsi que les dommages pouvant résulter à son égard d'une mauvaise exécution des tâches.

En vertu des articles L. 5132-7 et ss ; L. 8241-2 et L. 1251-21 du code du travail **l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail** telles qu'elles sont déterminées par les dispositions législatives, réglementaires conventionnelles applicables au lieu de travail, en ce qui concerne la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et des jours fériés, l'hygiène et la sécurité, le

travail des femmes, enfants et jeunes travailleurs, ainsi que la surveillance médicale spéciale.

5. ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE TRAJET

En vertu des articles L. 412-3 à 7 du code de la sécurité sociale, l'utilisateur doit, par lettre recommandée dans les 24H, informer l'association, la CRAM et l'inspection du travail (imprimé à 4 feuillets) de tout accident du travail ou de trajet concernant un salarié mis à disposition. *L'article L. 433-1 du même code* prévoyant l'obligation de payer le salaire entier de la journée au cours de laquelle survient un accident du travail ou de trajet, l'association facturera cette journée à l'utilisateur.

6. DROITS DU SALARIE MIS A DISPOSITION

Lorsque l'utilisateur est une entreprise, **le salarié mis à disposition a accès, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives**, notamment de restauration. Il a également la possibilité de faire présenter par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice ses réclamations individuelles.

7. FACTURATION

L'association facturera à l'utilisateur les heures effectuées sur la base du prix convenu, majoré éventuellement des éléments dus en vertu de la réglementation du travail. **En cas de semaine incomplète, les heures supplémentaires sont calculées et facturées à la journée** (au delà de 7H80 centièmes, ou 7H quand la durée légale sera de 35 heures)

Au cours du contrat, **les jours fériés chômés chez l'utilisateur sont payés au salarié et sont intégralement facturés à l'utilisateur.**

Si le salarié bénéficie de congés pour événements familiaux (art. L. 3142-1 et ss du code du travail), ceux-ci seront facturés à l'utilisateur.

Toute journée supplémentaire non travaillée que l'association devrait éventuellement payer du fait de l'utilisateur sera facturée.

Toute facture impayée pourra entraîner de notre part la suspension de nos prestations, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une mise en demeure.

Passé un délai de 10 jours après mise en demeure, le défaut de paiement de nos factures entraînera de plein droit la majoration des sommes dues au taux de l'intérêt légal. Les frais de procédure et honoraires pour recouvrement de facture sont à la charge de l'utilisateur.

8. LITIGES

Tout litige devra être signalé par écrit à l'association. En cas de litige ne pouvant trouver une solution amiable, le tribunal du lieu de juridiction dont dépend le siège de l'association sera seul compétent.