

**CONVENTION DE MISE A DISPOSITION D'AGENTS DE LA COMMUNE DE WINTZENHEIM AUPRES DU SIVOM DU CANTON DE WINTZENHEIM**

Entre les soussignés :

**L'EMPLOYEUR SIGNATAIRE**

La commune de Wintzenheim

Représentée par : Monsieur le Maire Serge NICOLE

Adresse : 28 rue Clémenceau, 68920 Wintzenheim

**Et**

**L'EMPLOYEUR D'ACCUEIL pendant la mise à disposition**

Le Syndicat du Canton de Wintzenheim

Représentée par : Mme la Présidente Lucette SPINHIRNY,

Adresse : 3, rue Aloyse Meyer, 68920 WINTZENHEIM

**IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

**ARTICLE 1 : OBJET**

---

La présente convention a pour objet la mise à disposition auprès de l'employeur d'accueil de 3 agents titulaires par l'employeur signataire ainsi que l'organisation des relations entre l'employeur signataire et l'employeur d'accueil pendant la durée de la mise à disposition.

L'employeur signataire des agents met à disposition de l'employeur d'accueil :

- Dominique HAFFNER : Responsable des Finances
- Véronique WAGNER : Responsable des Ressources Humaines
- Lydia LINS : Adjointe aux services Finances, Ressources Humaines et Marchés publics

L'employeur signataire reste l'employeur des agents mis à disposition et, à ce titre, il exerce le pouvoir disciplinaire et verse les rémunérations.

**ARTICLE 2 : DUREE DE LA MISE A DISPOSITION**

---

La mise à disposition prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2025 et prendra fin le 31 décembre 2026, soit une durée de 2 ans.

Elle est tacitement renouvelable pour une durée d'un an.

Elle peut être rompue à tout moment par l'une ou l'autre des parties avec un préavis d'un mois.

### **ARTICLE 3 : TRAVAIL CONFIE AUX AGENTS PENDANT LA MISE A DISPOSITION**

---

Les agents mis à disposition remplissent les missions suivantes :

Dominique HAFFNER : réalisation et contrôle des budgets et comptes administratifs et de la procédure comptable, suivi financier, relation avec la trésorerie, gestion de la dette, etc

Véronique WAGNER : Ressources humaines, paies, suivi des carrières...

Lydia LINS : Traitement comptable des dépenses et recettes, suivi des régies d'avance et de recettes, relation avec les usagers, les fournisseurs et les services utilisateurs, élaboration et exécution des marchés publics.

### **ARTICLE 4 : HORAIRES ET LIEU DE TRAVAIL PENDANT LA MISE A DISPOSITION**

---

Nom et adresse des lieux de travail :

Mairie de Wintzenheim – 28 rue Clémenceau – 68920 Wintzenheim

SIVOM du canton de Wintzenheim – 3 rue Aloyse Meyer - 68920 Wintzenheim

Horaires de travail pendant la mise à disposition :

Le temps de travail des salariés fera l'objet d'une annualisation permettant de mobiliser les différentes ressources dans les périodes nécessaires à leur activité respective.

Chaque agent dispose de 90 heures annuelles mobilisables selon les besoins.

L'employeur d'accueil s'engage à autoriser l'accès des salariés mis à disposition aux installations collectives dont bénéficient ses autres agents.

### **ARTICLE 5 : CONDITIONS D'EXECUTION DU TRAVAIL**

---

Les conditions d'exécution du travail sont celles de l'employeur d'accueil et déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables sur le lieu de travail en matière de : durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés, santé et sécurité au travail, des enfants et des jeunes travailleurs.

Concernant les congés des agents, l'employeur signataire détermine les congés accordés à chaque agent.

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'employeur signataire, sauf quand l'activité exercée par le salarié nécessite une surveillance médicale renforcée, au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations sont à la charge de l'employeur d'accueil.

Le salarié a accès dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'employeur d'accueil aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration.

### **ARTICLE 6 : PREVENTION ET COUVERTURE DES RISQUES**

---

Le contrat de travail n'étant ni rompu ni suspendu, le salarié conserve les couvertures pour accident du travail (AT) et maladie professionnelle (MP), pendant la durée de la mise à disposition.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle pendant la mise à disposition, l'intégralité du coût de l'AT ou de la MP est supportée par l'employeur signataire. Il en va de même en cas de faute inexcusable de l'employeur d'accueil, mais l'employeur signataire disposera d'une action récursoire en vue de se faire rembourser par l'employeur d'accueil les indemnités complémentaires dont il aura à s'acquitter.

## **ARTICLE 7 : DISPOSITIONS RELATIVES A LA REPRESENTATION DES PERSONNELS**

---

Si le salarié mis à disposition, dans l'exercice de son activité, ne se trouve pas placé sous la subordination directe de l'employeur d'accueil, il peut faire présenter ses réclamations individuelles et collectives intéressant les conditions d'exécution du travail par les délégués du personnel auprès de l'employeur d'accueil, dans les conditions fixées par le code du travail.

Le salarié mis à disposition peut faire présenter par les délégués du personnel auprès de l'employeur d'accueil ses réclamations en matière de conditions de travail et d'accès aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives.

Les délégués du personnel auprès de l'employeur d'accueil peuvent prendre connaissance de la convention de mise à disposition conclue entre l'employeur signataire et l'employeur d'accueil.

## **ARTICLE 8 : ACCORD DU SALARIE POUR LA MISE A DISPOSITION**

---

L'accord prévu entre l'agent et l'employeur signataire donne lieu à un arrêté prévoyant la présente mise à disposition.

Cet arrêté, prévoit la nature, la durée et le lieu d'exécution du travail confiés à l'agent par l'employeur d'accueil, ainsi que les caractéristiques particulières du poste occupé pendant la période de mise à disposition.

## **ARTICLE 9 : REFUS OU RUPTURE ANTICIPEE DE LA MISE A DISPOSITION PAR LE SALARIE**

---

L'agent peut mettre fin par anticipation à la mise à disposition sous réserve de respecter un préavis d'un mois.

Il ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour ce motif.

## **ARTICLE 10 : RUPTURE ANTICIPEE DE LA MISE A DISPOSITION PAR L'UN DES EMPLOYEURS**

---

L'employeur signataire et l'employeur d'accueil peuvent mettre un terme à la mise à disposition d'un agent avant la date prévue sous réserve de respecter un préavis d'un mois.

La décision de l'employeur à l'initiative de la rupture devra être notifiée à l'agent par lettre remise en mains propres contre décharge, ou par courrier recommandé adressé à son domicile, avec copie à l'autre employeur.

## **ARTICLE 11 : CONDITION FINANCIERE**

---

Le montant facturé par l'employeur signataire à l'employeur d'accueil se compose du taux horaire correspondant aux salaires versés à chacun des agents avec les charges sociales afférentes sur la base de deux heures par semaine par agent sur 45 semaines sur une année civile complète.

Les 90 heures par agent sont annualisées et feront l'objet d'un décompte au fur et à mesure des heures utilisées par chaque agent selon les besoins relevant de chaque domaine d'intervention.

Les parties conviennent que l'employeur d'accueil verse un forfait correspondant de 11 000 € annuel à l'employeur signataire. Ce montant sera versé en deux fois, 5 500€ en juin et 5 500 € en décembre.

Un point sur les heures utilisées sera réalisé trimestriellement comprenant un décompte des heures réalisées avec le coût financier relatif à chaque agent.

Ce montant évoluera en fonction des indices et autres évolutions de salaires que l'employeur signataire sera amené à appliquer suite à d'éventuelles modifications législatives.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_  
En trois exemplaires,

**L'employeur signataire**

**L'employeur d'accueil**

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