

**DEPARTEMENT DE
LA HAUTE-SAVOIE**

REPUBLIQUE FRANCAISE

**ARRONDISSEMENT DE
ST-JULIEN-EN-GENEVOIS**

**COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION ANNEMASSE
LES VOIRONS – AGGLOMERATION**

SIEGE : 11, AVENUE EMILE ZOLA - 74100 ANNEMASSE

OBJET :

DECISION DU PRESIDENT

**CONVENTION DE MISE À
DISPOSITION DE
PERSONNEL DE
L'ASSOCIATION
INTERMÉDIAIRE TRAIT
D'UNION AUPRÈS
D'ANNEMASSE
AGGLOMÉRATION DANS
UNE MISSION DE
CONTINUITÉ DE SERVICE
PUBLIC POUR LA
DIRECTION DE LA
GESTION DES DÉCHETS**

D_2026_0056

Vu la délibération du conseil communautaire du 16 octobre 2024 n°CC_2024_0117 mettant à jour les délégations de pouvoirs du conseil au profit du bureau et du président, et notamment le(s) paragraphe(s) P-3 de son annexe ;

La Direction de Gestion des Déchets d'Annemasse Agglo gère la collecte des déchets ménagers sur l'ensemble des 12 communes de l'Agglomération, ainsi que les ouvertures des 4 déchetteries présentes sur son territoire.

Afin de veiller à la continuité du service public en matière de collecte de déchets et d'ouverture de déchetterie, Annemasse Agglo souhaite se doter d'une aide extérieure par la souscription d'une convention de mise à disposition de personnel à l'occasion de vacances temporaires de postes.

Cette alternative est assurée par l'association intermédiaire TRAIT D'UNION. Celle-ci a pour objectif d'accueillir des personnes en difficultés sur le plan social et dépourvues d'emploi, pour les mettre à la disposition d'utilisateurs et de favoriser ainsi leur réinsertion sociale et professionnelle.

Annemasse Agglo peut solliciter, sur commande, l'association TRAIT D'UNION, ainsi elle participe à la réinsertion professionnelle et sociale de ces personnes.

Le coût horaire facturé par l'association TRAIT D'UNION est de 23,79 € pour les heures classiques, majorées de 25 % les dimanches soit 29,74 €, de 50 % pour les jours fériés soit 35,69 €, et de 15 % pour les heures de nuit effectuées entre 21h00 et 6h00 soit 27,36 €. Le 1er Mai est majoré à 100 %. Une révision de ce montant peut intervenir à l'occasion de la réévaluation du SMIC.

La présente convention est conclue pour une durée de 3 ans, à compter du 01-01-2026 et est susceptible d'être renouvelée dans les mêmes conditions.

Le Président DÉCIDE :

D'APPROUVER les termes de la convention de mise à disposition de personnel,

DE SIGNER lui-même ou son représentant ladite convention,

D'IMPUTER la dépense en résultat sur le crédit ouvert à cet effet au budget Ordures Ménagères 2026, gestionnaire PROPRETE à l'article 6218 (Autre personnel extérieur).

Signé électroniquement par : Gabriel DOUBLET
Date de signature : 13/03/2026
Qualité : Agglo - Présidence

Envoyé en préfecture le 13/03/2026

Reçu en préfecture le 13/03/2026

Publié le 13/03/2026



ID : 074-200011773-20260311-D_2026_0056-AU

La présente décision peut faire l'objet d'un recours gracieux devant Monsieur le Président d'Annemasse Agglo dans le délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa notification. Un recours contentieux peut également être introduit devant le Tribunal administratif de Grenoble dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision ou de sa date de publication, ou à compter de la réponse d'Annemasse Agglo, si un recours gracieux a été préalablement déposé.

Madame, Monsieur,

Nous vous rappelons les conditions de mises à disposition de personnel par nos soins pour l'année 2026.

CONDITIONS GÉNÉRALES

Vous aurez un contrat de mise à disposition et un relevé d'heures.
Le relevé d'heures sera à nous retourner signé et complété en fin de mois.

Nous attirons votre attention sur le point 4 (p.4) « Responsabilité de l'utilisateur » et particulièrement sur les mesures de sécurité à respecter : notamment le bon état du matériel utilisé et le respect des horaires légaux de travail ne devant pas dépasser 10 heures par jour.

Pour les missions de déménagement ou de manutention nous attirons votre attention sur le fait que les cartons doivent être préparés correctement, les objets fragiles ou précieux sont sous la responsabilité de l'utilisateur, prévoir des couvertures ou autre pour protéger les meubles des chocs lors du transport, etc.

Autre point important : « **l'utilisateur a seul pouvoir de direction du travail à effectuer sous sa conduite et sa responsabilité** ».

Les conditions de rémunération du salarié sont indiquées en haut à gauche du contrat, sont fixés préalablement à la mise en poste, et ne pourront pas être modifiées sans l'accord de l'association et de l'utilisateur.

TARIFICATION

À partir du 1^{er} Janvier 2026, le taux horaire est de 23,79 €.

Il comprend toutes les charges patronales et salariales applicables à ce jour.

La durée minimum d'intervention est fixée à 2 heures.

Une rémunération au SMIC soit **12,02 €** brut de l'heure + 10% de congés payés.

Il vous est possible de proposer une rémunération supérieure qui entrainera une tarification adaptée.

Les heures de nuit (comprises entre 21h00 et 6h00) sont majorées de **15%**. Les heures du dimanche sont majorées de **25%**. Les heures fériées travaillées sont majorées de **50%**.

Exception : le 1^{er} Mai est majoré à **100%**.

Heures supplémentaires : Si vous souhaitez faire travailler un salarié au-delà de 35h/semaine il faut savoir que les taux de majoration horaire sont fixés à : 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure), 50 % pour les heures suivantes (cf. code du travail).

FACTURATION ET RÈGLEMENT

Nos factures sont établies de façon systématique en fin de mois.

Le règlement sera effectué dès réception de la facture par chèque bancaire, virement.

Nous acceptons les règlements avec des **Chèques Emploi Service préfinancés** (C.E.S.U.).

Dans ce cas nous vous demandons de bien vouloir nous régler chaque facture avec le complément par chèque car nous ne rendons pas la monnaie (voir conditions générales).

Merci de préciser votre mode de règlement :

Chèque

CESU

Virement

FRAIS DE DÉPLACEMENT

En fonction de la distance du lieu d'intervention par rapport au siège de l'association, il peut vous être demandé de participer aux frais de déplacement du salarié pour les missions à l'extérieure d'Annemasse Agglomération soit :

- La prise en charge du salarié devant les locaux de Trait d'Union
- L'attribution d'une indemnité kilométrique qui fera l'objet d'une facturation établie par rapport à la distance indemnisé **0,63 €** du km et calculée à partir de l'adresse de l'association à la commune de résidence de l'utilisateur (base de calcul du kilométrage : site internet www.viamichelin.com).

Les conditions générales d'emploi des salariés de l'association intermédiaire sont établies conformément aux statuts de l'association et aux textes législatifs (art. L.5132-1 et suivants du code du travail) et réglementaires (art. R5132-1) et suivants régissant le fonctionnement des associations intermédiaires.

L'association est une Structure d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) ayant pour objet l'embauche de personnes sans emploi en vue de faciliter leur insertion professionnelle.

1- Durée du contrat :

Le contrat de Mise à Disposition (MAD) 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 seconde 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 le cas de MAD en entreprise, ce contrat se terminera également conformément à l'art. L.5132-9 du code du travail :

- Après une durée de 16 heures par tâche précise et temporaire et en cas de refus de l'agrément de Pôle Emploi
- Ou lorsque le salarié aura atteint 480 heures de travail en entreprise par période de 24 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 à l'association employeur avant la fin de celle-ci.

À défaut, le contrat sera obligatoirement conduit jusqu'à son terme et les heures de travail facturées à l'utilisateur.

En tout état de cause la durée d'un contrat sera au moins de 2 heures.

2- Durée du travail :

La durée journalière du travail 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 matériel :

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 MAD.

La MAD 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 salarié et responsabilité de l'utilisateur

Le contrat de MAD 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 MAD.

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 responsable de tous les dommages, de quelque nature qu'ils soient professionnels ou non, causés par le travailleur, à l'occasion de sa MAD résultant entre autres 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 suivants, 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 de travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et des jours fériés, l'hygiène et la sécurité, le travail des femmes des enfants et jeunes travailleurs, ainsi que la surveillance médicale spéciale.

5- Accident du travail :

En vertu des articles L.412-3 à 7 du code de la sécurité sociale, l'utilisateur doit, informer l'association, dans les plus brefs délais (maximum 24 heures), de tout accident de 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 l'accident du travail ou de trajet, l'association facturera cette journée à l'utilisateur.

6- Droits du salarié mis à 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.

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

Si le salarié bénéficie de congé pour événements familiaux (art. L.3142-1 et suivants 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 une mise en demeure, le défaut de paiement de nos factures entrainera une mise en recouvrement judiciaire.

8- Litiges :

Tout litige devra être signalé **par écrit** à l'association.

En cas de litige ne pouvant trouver de solution amiable, le tribunal du lieu de juridiction dont dépend le siège de l'association sera seul compétent pour les clients autres que les particuliers.

Vous remerciant pour votre confiance, veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos meilleures salutations.

Anthony BESSON
Le Directeur

Signature de l'utilisateur
(Précédée de la mention « Bon pour accord »)

Envoyé en préfecture le 13/03/2026

Reçu en préfecture le 13/03/2026

Publié le 13/03/2026

ID : 074-200011773-20260311-D_2026_0056-AU

