

**CONVENTION DE MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL À BUT NON LUCRATIF,
CONCLUE ENTRE LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENFANCE ET
DE LA JEUNESSE ET LA VILLE D'ESCH-SUR-ALZETTE**

La présente convention est conclue entre :

Les soussignés :

La Ville d'Esch-sur-Alzette, située à L-4002 Esch-sur-Alzette, Place de l'Hôtel de Ville, représentée par son collègue des bourgmestre et échevins actuellement en fonction, à savoir :

Monsieur Mischo Georges, bourgmestre,
Monsieur Knaff Pierre-Marc, échevin,
Monsieur Kox Martin, échevin,
Madame Ragni Mandy, échevine,
Monsieur Zwally André, échevin,

ci-après dénommée « la prêteuse », et

Le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, situé à L-2926 Luxembourg, 29, rue Aldringen, représenté par son Ministre

ci-après dénommé « l'utilisateur ».

IL EST PRÉALABLEMENT RAPPELÉ CE QUI SUIT

Dans le cadre de l'encadrement des élèves de l'école fondamentale à journée continue Jean-Jaurès, située à L-4332 Esch-sur-Alzette, rue Sidney Thomas, ci-après dénommée l'école, la prêteuse et l'utilisateur conviennent d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif entre eux, étant précisé que Madame [nom de la salariée], ci-après dénommée l'agent, a donné expressément son accord à cette mise à disposition par la signature d'un avenant à son contrat de travail daté au *****.

Dans ce contexte, les parties se sont rapprochées afin de déterminer les termes et les conditions de leur collaboration, dans le cadre de la présente convention de mise à disposition de personnel.

La présente convention a pour objet de définir les conditions dans lesquelles la prêteuse met une ou plusieurs salariées à disposition de l'utilisateur, dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre à but non lucratif, prévu aux articles L.132-1 et suivants du code du travail.

ARTICLE 1^{er} – OBJET DE LA PRÉSENTE CONVENTION

La présente convention a pour objet de définir les conditions de la mise à disposition par la prêteuse de l'agent, engagé en qualité d'aide socio-familial, qui exécute auprès de l'utilisateur la mission suivante, conformément à l'avenant au contrat de travail signé avec l'agent le ****.

Cette mise à disposition consiste en l'assistance par l'agent aux tâches de prise en charge des élèves à l'école.

La durée hebdomadaire de travail est fixée à ** heures.

La tâche de l'agent peut faire l'objet d'adaptations ou de modifications nécessitées par des besoins de service de l'école.

La prêteuse assure, dans la mesure du possible, le remplacement de l'agent temporairement absent et communique sans délai les coordonnées du remplaçant au président du comité d'école, à l'éducatrice graduée et au directeur de région concerné.

ARTICLE 2 – DURÉE DU PRÊT DE MAIN-D'OEUVRE

La présente convention est conclue pour la durée d'une année et prend effet le 15 juillet 2020.

Toute modification de la présente convention doit faire l'objet d'un avenant écrit, conclu dans les mêmes conditions que la convention.

Elle est reconduite tacitement d'une année à l'autre, à moins d'avoir été dénoncée par l'une des parties au moins six mois avant la date à partir de laquelle la convention est vouée à ne plus produire d'effets, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception.

La présente convention peut toutefois s'achever avant le terme fixé ci-dessus dans les cas suivants :

- en cas de non-respect par l'une des deux parties signataires des obligations fixées à la présente convention. La partie constatant ce non-respect doit, préalablement, mettre en demeure l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception de régulariser la situation ;
- en cas de commun accord des parties signataires de la présente convention ;
- en cas de rupture du contrat de travail de l'agent, que celle-ci résulte de son initiative ou de la prêteuse. La présente convention cesse alors à la fin du préavis résultant du mode de rupture du contrat de travail.

La rupture de la présente convention entraîne celle de l'avenant au contrat de travail conclu entre la prêteuse et l'agent dans le cadre de cette mise à disposition.

ARTICLE 3 – CONDITIONS FINANCIÈRES DE LA MISE À DISPOSITION

L'agent continue d'être rémunéré par la prêteuse durant sa mise à disposition auprès de l'utilisateur. L'agent continue de bénéficier de l'intégralité des avantages salariaux légaux, conventionnels ou autres dont il jouit auprès de la prêteuse.

La mise à disposition est facturée annuellement par la prêteuse à l'utilisateur dans les conditions suivantes.

L'utilisateur s'engage à rembourser à la prêteuse, y compris pendant les congés payés acquis au titre de la mise à disposition, sur présentation par la prêteuse d'une facture annuelle sur laquelle apparaît la TVA, accompagnée de la copie du bulletin de salaire de l'agent, les éléments suivants :

- les salaires, primes et avantages divers versés à l'agent ;
- l'indemnité de congés payés afférente à la période de mise à disposition ;
- les taxes et charges sociales afférentes ;

- les remboursements de frais professionnels raisonnablement engagés par l'agent dans l'exercice de sa mission après présentation des justificatifs afférents. Ces derniers sont remboursés selon les règles et procédures en vigueur auprès de la prêteuse.

La facture annuelle est à adresser par la prêteuse au Service ressources humaines au sein de l'utilisateur.

Le montant afférent à ces divers éléments est susceptible d'évoluer en fonction notamment des dispositions légales et/ou conventionnelles, des augmentations décidées par la prêteuse, des modifications des taux des contributions ou cotisations.

L'utilisateur, par le biais de l'école, s'engage à fournir à la prêteuse dès le début de la mise à disposition un plan d'organisation de travail selon les dispositions de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail. Il s'engage également à fournir chaque mois à la prêteuse toutes les informations nécessaires pour procéder au calcul du salaire (durée du travail, absence, justificatifs de frais professionnels, etc.).

ARTICLE 4 – MAINTIEN DU LIEN DE SUBORDINATION AVEC LA PRÊTEUSE ET CONDITIONS D'EXÉCUTION DU TRAVAIL

L'agent engagé sous le statut de salarié au service de la prêteuse continue à être soumis aux dispositions de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail et de la convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social, dénommée ci-après « CCT-SAS ».

Pendant la durée de la mission de l'agent faisant l'objet du prêt de main-d'œuvre, l'utilisateur est seul responsable du respect des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail et de l'application à cet agent des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des salariés dans l'exercice de leur profession.

De plus, l'utilisateur est responsable pendant la durée de la mise à disposition, des conditions d'exécution du travail de l'agent, notamment de la durée du travail, des jours fériés et du repos hebdomadaire. En conséquence, l'agent suit les horaires de travail en vigueur auprès de l'utilisateur, plus particulièrement de l'école, qui transmet chaque mois à la prêteuse un relevé des heures effectuées par l'agent. Il demeure soumis à l'obligation de pointage pour le calcul du temps de travail, dont la gestion est assurée par la prêteuse.

La prêteuse est seule responsable du salaire de l'agent faisant l'objet du prêt de main-d'œuvre, ainsi que des charges sociales et fiscales s'y rapportant.

Le lien de subordination étant maintenu exclusivement entre la prêteuse et l'agent, la prêteuse continue d'exercer une autorité hiérarchique sur l'agent pendant la mise à disposition. L'utilisateur exerce sur l'agent mis à disposition une simple autorité fonctionnelle, nécessaire à la bonne exécution de la mission. Lors de l'exécution de sa tâche dans l'école, l'agent agit sous l'autorité fonctionnelle directe du directeur de région de la direction de région Esch-sur-Alzette.

Le congé de récréation est accordé par le directeur de région concerné, après concertation de l'agent avec le président du comité d'école et l'éducatrice graduée, en principe selon le désir de l'agent, à moins que les nécessités du service ou les désirs justifiés d'autres agents ne s'y opposent.

L'agent respecte également les règles propres de sécurité en vigueur au sein de l'utilisateur. Ce dernier réalise des actions d'information à destination de l'agent en matière de sécurité, préalablement à la prise du poste qui lui est attribué.

ARTICLE 5 – ACCIDENT DU TRAVAIL

L'utilisateur s'engage à informer immédiatement la prêteuse de tout accident de travail dont serait victime l'agent, afin de permettre à la prêteuse de procéder à la déclaration de l'accident du travail.

ARTICLE 6 – ACCÈS AUX ÉQUIPEMENTS COLLECTIFS

L'utilisateur s'engage à permettre à l'agent de bénéficier du même accès que ses agents aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les agents de l'utilisateur, s'il en existe, durant sa période de mise à disposition.

ARTICLE 7 – CONFIDENTIALITÉ

L'agent est tenu à garder le secret sur les informations confidentielles qui viendraient à sa connaissance soit du fait, soit à l'occasion de l'exercice de sa mission, sauf dans le cas où cet exercice implique la communication des informations dont il s'agit, ou si l'autorité compétente l'a expressément autorisé à en faire état.

Fait à _____, le _____

En deux exemplaires originaux pour chacune des parties.

Pour la prêteuse

Le Collège des bourgmestre et échevins de
la Ville d'Esch-sur-Alzette

Pour l'utilisateur

Le Ministre de l'Éducation nationale, de
l'Enfance et de la Jeunesse

RAPPEL DU CADRE DU PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE À BUT NON LUCRATIF
ARTICLE L. 132-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL

Art. L. 132-1. (1) Les employeurs autres que les entrepreneurs de travail intérimaire visés à l'article L. 131-1 peuvent être autorisés par le ministre ayant le Travail dans ses attributions, après avis de l'Agence pour le développement de l'emploi, pour une durée qu'il détermine, à mettre leurs salariés à la disposition provisoire d'autres employeurs, en cas :

- de menace de licenciement ou de sous-emploi ;
- d'exécution d'un travail occasionnel dans la mesure où l'entreprise utilisatrice n'est pas à même d'y répondre par l'embauche de personnel permanent, à condition que cette mise à disposition concerne des entreprises d'un même secteur d'activités ;
- de restructuration au sein d'un groupe d'entreprises ;
- dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3, homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

(2) En dehors des cas faisant l'objet du paragraphe (1) qui précède, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut exceptionnellement, après avis de l'Agence pour le développement de l'emploi, autoriser des employeurs, pour une durée qu'il détermine, à mettre leurs salariés à la disposition d'autres employeurs à condition et aussi longtemps que cette mise à disposition, sans préjudice de l'application des dispositions du paragraphe (3), est couverte par une convention entre partenaires sociaux ayant qualité de conclure une convention collective conformément aux dispositions du titre VI, chapitre Ier du présent livre.

(3) Le ministre ayant le Travail dans ses attributions statue sur la base d'une requête motivée présentée conjointement par l'entreprise d'origine du salarié et par l'entreprise utilisatrice du salarié ; la requête doit être accompagnée, sous peine d'irrecevabilité, de l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise d'origine du salarié et de celle de l'entreprise utilisatrice.

(4) Les dispositions du présent article ne sont pas applicables à la fourniture de personnel effectuée par l'entreprise sur la base d'un contrat de louage d'ouvrage ou d'entreprise conclu dans le cadre de ses activités normales et permanentes.

(5) L'autorisation visée aux paragraphes (1) et (2) peut être remplacée par une notification préalable adressée à l'Agence pour le développement de l'emploi conjointement par l'entreprise d'origine du salarié et par l'entreprise utilisatrice, lorsque la durée de la mise à disposition provisoire du salarié pris individuellement n'excède pas huit semaines, successives ou non, au cours d'une période de référence de six mois.

Il en est de même dans le cadre de l'exécution d'un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3., homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Art. L. 132-2. (1) En cas de mise à disposition provisoire conformément aux dispositions de l'article L. 132-1, le contrat de travail entre le salarié et son entreprise d'origine est maintenu sans perte de salaire.

(2) Le salaire versé par l'entreprise d'origine au salarié mis à disposition ne peut être inférieur à celui auquel pourrait prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme salarié permanent par l'utilisateur. Sont applicables les dispositions du paragraphe (3) de l'article L. 131-13.

(3) Les salariés mis à disposition ont accès dans l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions que les salariés permanents de cette entreprise aux installations collectives notamment de restauration et aux moyens de transport dont peuvent bénéficier ces salariés.

Art. L. 132-3. Pendant la durée de la mission des salariés faisant l'objet d'un prêt de main-d'œuvre, l'utilisateur est seul responsable du respect des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail et de l'application à ces salariés des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des salariés dans l'exercice de leur profession. L'employeur est seul responsable du salaire du salarié faisant l'objet d'un prêt de main-d'œuvre ainsi que des charges sociales et fiscales s'y rapportant.

Art. L. 132-4. Les dispositions de la législation du travail luxembourgeoise et les dispositions du présent titre sont applicables au prêt de main-d'œuvre concernant les salariés mis à la disposition d'un utilisateur exerçant son activité sur le territoire luxembourgeois.

Chapitre IV. Consultations, contrôle et sanctions

Art. L. 134-1. (1) Le chef d'entreprise est obligé de consulter préalablement la délégation du personnel, lorsqu'il envisage de recourir au travail intérimaire ou au prêt de main-d'œuvre. Il en est de même du chef d'entreprise qui envisage de mettre à la disposition provisoire d'autres employeurs des salariés conformément à l'article L. 132-1.

(2) L'utilisateur est tenu de soumettre à la délégation du personnel, à leur demande, les contrats de mise à disposition conclus avec l'entrepreneur de travail intérimaire.

Art. L. 134-2. L'Inspection du travail et des mines et l'Agence pour le développement de l'emploi sont chargées, chacune dans le domaine de ses attributions, d'assurer l'application et le contrôle de l'application du présent titre et de ses mesures d'application. Le Centre commun de la sécurité sociale est tenu de transmettre par voie informatique à l'Agence pour le développement de l'emploi, sur sa demande, les données contenues dans les banques de données gérées par le Centre, en vue de l'exercice des missions légales et réglementaires dévolues à l'Agence pour le développement de l'emploi.

Art. L. 134-3. (1) Est passible d'une amende de 500 à 10.000 euros, et, en cas de récidive, d'un emprisonnement de deux à six mois et d'une amende de 1.250 à 12.500 euros, ou d'une de ces peines seulement :

1. toute personne qui met des salariés à la disposition d'utilisateurs en violation des dispositions de l'article L. 133-1 ;
2. tout entrepreneur de travail intérimaire qui :
 - a) a exercé directement ou par personne interposée l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire sans être titulaire de l'autorisation du ministre ayant le Travail dans ses attributions visée à l'article L. 131-2 ;
 - b) met un salarié intérimaire à la disposition d'un utilisateur sans y être autorisé par l'article L. 131-3 ou sans avoir conclu avec celui-ci dans le délai visé à l'article L. 131-4 un contrat écrit de mise à disposition ;
 - c) embauche un salarié intérimaire sans avoir conclu avec celui-ci dans le délai visé à l'article L. 131-6 un contrat écrit de mission ;
 - d) son activité sans avoir observé les conditions et obligations lui imposées en application de l'article L. 131-3, paragraphe (1) ;
 - e) commet une infraction aux articles L. 133-1 et L. 133-2.
3. tout utilisateur qui a recouru à un salarié intérimaire sans y être autorisé par l'article L. 131-3 ou sans avoir conclu avec un entrepreneur de travail intérimaire dans le délai prévu à l'article L. 131-4 un contrat écrit de mise à disposition conforme aux dispositions de cet article.

L'amende prévue au présent paragraphe est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions visées ont été violées

(2) Dans les cas visés au paragraphe (1) sous 1 et sous 2 a) et d), le tribunal peut en outre prononcer l'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire pour une durée qui ne peut être inférieure à un an ni supérieure à dix ans.

(3) Dans tous les cas, le tribunal peut ordonner aux frais de l'entrepreneur de travail intérimaire ou de l'utilisateur condamné l'affichage du jugement aux portes de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'il désigne.

PROVISOIRE

