



RECU EN PREFECTURE

Le 09 novembre 2022

VIA DOTELEC - S2LOW

025-212500565-20221103-D00697210-DE

EXTRAIT DU REGISTRE des Délibérations du Conseil Municipal

Publié le : 09/11/2022

Séance du 03 novembre 2022

Le Conseil Municipal, convoqué le 27 octobre 2022, s'est réuni à l'hôtel de Ville de Besançon en présentiel

Conseillers Municipaux en exercice : 55

Présidence de Mme Anne VIGNOT, Maire

Étaient présents :

M. Hasni ALEM, Mme Frédérique BAEHR, M. Guillaume BAILLY (à compter de la question n° 14), M. Kévin BERTAGNOLI, Mme Pascale BILLEREY, M. Nicolas BODIN, M. François BOUSSO, Mme Nathalie BOUVET, Mme Fabienne BRAUCHLI, Mme Claudine CAULET, Mme Aline CHASSAGNE, Mme Annaïck CHAUVET, Mme Julie CHETTOUH, M. Sébastien COUDRY, M. Philippe CREMER, M. Laurent CROIZIER, M. Benoît CYPRIANI, Mme Karine DENIS-LAMIT, M. Cyril DEVESA (à compter de la question n° 3), Mme Marie ETEVENARD, Mme Lorine GAGLIOLO, Mme Sadia GHARET, M. Abdel GHEZALI, M. Olivier GRIMAITRE, Mme Valérie HALLER, M. Damien HUGUET, M. Jean-Emmanuel LAFARGE, Mme Marie LAMBERT, M. Aurélien LAROPPE, Mme Myriam LEMERCIER, M. Jamal-Eddine LOUHKIAR, Mme Agnès MARTIN, Mme Carine MICHEL, Mme Marie-Thérèse MICHEL, Mme Laurence MULOT, M. Maxime PIGNARD, M. Yannick POUJET, M. Anthony POULIN, Mme Françoise PRESSE, Mme Karima ROCHDI (jusqu'à la question n° 13 incluse), M. Jean-Hugues ROUX, M. Nathan SOURISSEAU, M. Gilles SPICHER, M. André TERZO, Mme Claude VARET (à compter de la question n° 3), Mme Anne VIGNOT, Mme Sylvie WANLIN, Mme Christine WERTHE, Mme Marie ZEHAF

Secrétaire :

Mme Agnès MARTIN

Étaient absents :

Mme Elise AEBISCHER, Mme Anne BENEDETTO, M. Ludovic FAGAUT, M. Pierre-Charles HENRY, M. Christophe LIME, Mme Juliette SORLIN

Procurations de vote :

Mme Elise AEBISCHER à M. Kévin BERTAGNOLI, M. Guillaume BAILLY à Mme Myriam LEMERCIER (jusqu'à la question n° 13 incluse), Mme Anne BENEDETTO à M. Hasni ALEM, M. Cyril DEVESA à M. Anthony POULIN (jusqu'à la question n° 2 incluse), M. Ludovic FAGAUT à Mme Marie LAMBERT, M. Pierre-Charles HENRY à Mme Christine WERTHE, M. Christophe LIME à M. André TERZO, Mme Karima ROCHDI à Mme Agnès MARTIN (à compter de la question n° 14), Mme Juliette SORLIN à M. Nicolas BODIN, Mme Claude VARET à M. Maxime PIGNARD (jusqu'à la question n° 2 incluse)

OBJET : 24 - Convention entre la Ville de Besançon et Vesontio Sports - Mise à disposition d'un animateur

Délibération n° 2022/006972

Convention entre la Ville de Besançon et Vesontio Sports Mise à disposition d'un animateur

Rapporteur : Mme Anne VIGNOT, Maire

	Date	Avis
Commission n° 3	19/10/2022	Favorable unanime

Résumé :

Devant la difficulté de recrutement d'animateurs périscolaires, Vesontio Sports Vacances, peut mettre à disposition de la Ville un animateur pour son accueil périscolaire de l'école St-Claude pour l'année scolaire 2022-2023

Il s'agit d'un renouvellement, la mise à disposition ayant été mise en œuvre déjà pour l'année 2021-2022

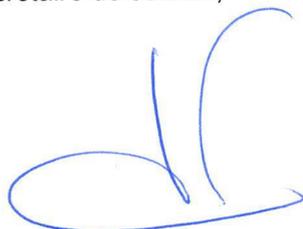
La Ville recrute des animateurs périscolaires pour accueillir les enfants aux temps périscolaires du matin, du midi et d'après-midi.

Devant la difficulté de recrutement d'animateurs périscolaires, Vesontio Sports Vacances, association gérant un centre de loisirs sportifs propose de mettre à disposition de la Ville un animateur pour son accueil périscolaire de l'école St-Claude. Vesontio Sports est l'employeur de cet animateur qui intervient au sein des accueils et activités mise en place par ailleurs par l'association les autres jours (mercredis et vacances scolaires).

Cette mise à disposition de personnel est formalisée par une convention entre la Ville de Besançon et Vesontio Sports Vacances pour la durée de l'année scolaire avec une facturation trimestrielle.

A l'unanimité, le Conseil Municipal se prononce favorablement sur la mise à disposition d'un animateur pour l'accueil périscolaire de l'école St-Claude pour l'année scolaire 2022-2023, et autorise Mme la Maire, ou son représentant, à signer la convention.

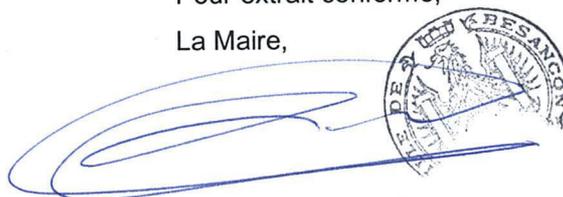
La Secrétaire de séance,



Agnès MARTIN,
Conseillère Municipale

Pour extrait conforme,

La Maire,



Anne VIGNOT

Rapport adopté à l'unanimité

Pour : 55

Contre : 0

Abstention*: 0

Conseiller intéressé : 0

*Le sens du vote des élus ne prenant pas part au vote est considéré comme une abstention.

CONVENTION DE MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL A BUT NON LUCRATIF

La présente convention est conclue entre :

Les soussignés :

L'association VESONTIO SPORTS VACANCES, N° Siret 49869696200014, Représentée par Mr Didier DIAS, agissant en qualité de Président de l'association.

Ci-après dénommée « le prêteur »,

La Ville de Besançon, représentée par Mme La Maire, Anne VIGNOT,

Ci-après dénommée « l'utilisateur »,

Préambule

Dans le cadre d'un besoin de main d'œuvre professionnelle sur les temps périscolaires gérés par les services de la municipalité de Besançon et d'un souhait de mettre à disposition ses salariés qualifiés pour la collectivité, le prêteur et l'utilisateur ont convenu d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif entre eux. Etant précisé que le salarié mis à disposition dans la présente convention, soit Mr TROJAN Valentin, a donné expressément son accord à cette mise à disposition.

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.

Lorsqu'ils existent, les Comités Sociaux et Economiques du prêteur et de l'utilisateur sont consultés sur cette mise à disposition¹

La présente convention a pour objet de définir les conditions dans lesquelles le prêteur met un ou plusieurs salariés à disposition de l'utilisateur, dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre à but non lucratif, prévu à l'article L.8241-2 du code du travail :

ARTICLE 1 – OBJET DE LA PRÉSENTE CONVENTION

La présente convention a pour objet de définir les conditions de la mise à disposition par le prêteur de Mr TROJAN Valentin, employé en qualité de coordinateur d'animation de catégorie 3 des métiers du sport, diplômé d'un BPJEPS loisirs tous public et d'un diplôme de C.A.L.A.S, en cours de diplôme BPJEPS Activités Physiques pour Tous, qui exécutera auprès de l'utilisateur la mission suivante :

¹ L'article L.8241-2 prévoit une consultation préalable du comité social et économique à la mise à disposition. Toutefois, sous réserve de l'appréciation du juge, le contexte de crise du COVID-19 peut être considéré comme une circonstance exceptionnelle et dans ce cas, le défaut de consultation préalable ne constitue pas un délit d'entrave, dès lors que l'élément intentionnel de l'infraction est exclu (Cass. Soc., 30 octobre 1984 N° de pourvoi: 83-94370). La consultation demeure nécessaire, le cas échéant dématérialisée, et concomitamment à la mise à disposition.

Description du poste et des missions du salarié pendant la mise à disposition

Mr TROJAN Valentin sera mis à disposition de l'utilisateur pour la réalisation des missions qui incombent aux équipes d'animation des temps périscolaires gérés par les services de la municipalité de Besançon, pour les temps des midis.

Une fiche de poste détaillée lui sera transmise, ou à défaut à son employeur, lors de la signature de cette convention.

Le poste occupé par le salarié dans l'entreprise utilisatrice ne pourra figurer sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2 du code du travail

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

La présente convention est conclue du 07/11/22 au 07/07/2023.

Si la mission de Mr TROJAN Valentin n'est pas achevée à cette date, sa mise à disposition sera prolongée par accord exprès du prêteur, du salarié et de l'utilisateur formalisé par écrit par tout moyen. Cet accord mentionne la nouvelle durée².

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

- en cours de période probatoire dans les conditions visées à l'article 3 ci-dessous ;
- 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 devra, 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 du salarié, que celle-ci résulte de son initiative ou du prêteur. La présente convention cessera 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 le prêteur et Mr TROJAN Valentin dans le cadre de cette mise à disposition.

ARTICLE 3 – PERIODE PROBATOIRE³

La présente mise à disposition est soumise à une période probatoire d'une durée de 2 mois.

Pendant cette période, il peut être mis fin à la mise à disposition à la demande de Mr TROJAN Valentin, de l'utilisateur ou du prêteur.

² Par exemple, l'accord peut être formalisé par mails ou courriers

³ La période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail (modification du lieu de travail, de la durée du travail figurant au contrat, de la rémunération ou de la qualification du poste occupé prévue au contrat). Elle est sinon facultative.

ARTICLE 4 - CONDITIONS FINANCIERES DE LA MISE À DISPOSITION

Mr TROJAN Valentin continuera d'être rémunéré par le prêteur durant sa mise à disposition auprès de l'utilisateur. Mr TROJAN Valentin continuera de bénéficier de l'intégralité des avantages salariaux légaux, conventionnels ou autres dont il jouit auprès du prêteur.

La mise à disposition sera facturée chaque trimestre par le prêteur à l'utilisateur dans les conditions suivantes :

L'utilisateur s'engage à rembourser au prêteur, y compris pendant les congés payés acquis au titre de la mise à disposition, sur présentation d'une facture trimestrielle, accompagnée de la copie du bulletin de salaire de Mr TROJAN Valentin, les éléments suivants :

- Les salaires, primes et avantages divers versés au salarié,
- L'indemnité de congés payés afférente à la période de mise à disposition,
- les taxes et charges sociales afférentes,
- les remboursements de frais professionnels visant à la préparation des interventions,
- la prise en charge d'une partie des frais de matériel spécialisé que l'association met à disposition de son salarié chez l'utilisateur,
- les remboursements de frais raisonnablement engagés par Mr TROJAN Valentin dans l'exercice de sa mission après présentation des justificatifs afférents. Ces derniers seront remboursés selon les règles et procédures en vigueur au sein du prêteur.

Le montant afférent à ces divers éléments est fixé au taux horaires de 10.23 euros. Ce montant est susceptible d'évoluer en fonction notamment des dispositions légales et/ou conventionnelles, des augmentations décidées au sein de l'entreprise prêteuse, des modifications des taux des contributions ou cotisations.

L'utilisateur s'engage à fournir chaque mois au prêteur toutes les informations nécessaires pour procéder au calcul du salaire (durée du travail, absence, justificatifs de frais professionnels, etc.)

ARTICLE 5 - MAINTIEN DU LIEN DE SUBORDINATION AVEC LE PRÊTEUR ET CONDITIONS D'EXECUTION DU TRAVAIL

Le lien de subordination étant maintenu exclusivement entre le prêteur et Mr TROJAN Valentin, le prêteur continuera d'exercer une autorité hiérarchique sur Mr TROJAN Valentin pendant la mise à disposition. L'utilisateur exercera sur le salarié mis à disposition une simple autorité fonctionnelle, nécessaire à la bonne exécution de la mission.

L'utilisateur sera responsable pendant la durée de la mise à disposition, des conditions d'exécution du travail de Mr TROJAN Valentin, notamment de la durée du travail, de l'hygiène et de la sécurité, le travail de nuit, jours fériés et repos hebdomadaire. L'utilisateur est responsable de la fourniture à Mr TROJAN Valentin des équipements de protection individuelle, lorsqu'ils existent. L'utilisateur assurera veillera au respect des gestes barrières et assurera la protection du salarié dans le cadre de l'épidémie de COVID-19⁴.

⁴ Voir les réponses du Ministère du travail aux questions sur le COVID-19 : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

En conséquence, Mr TROJAN Valentin suivra les horaires de travail en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice qui transmettra au prêteur chaque semaine ou mois, un relevé des heures effectuées par Mr TROJAN Valentin.

Mr TROJAN Valentin respectera également les règles propres de sécurité en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice. Cette dernière réalisera des actions d'information et de formation à destination de Mr TROJAN Valentin en matière de sécurité, préalablement à la prise du poste qui lui est attribué.

Mr TROJAN Valentin sera affecté à une équipe du secteur nord de Besançon, au sein de l'école Saint-Claude et ne pourra être envoyé sur un autre secteur sans l'accord préalable de son employeur.

ARTICLE 6 - ACCIDENT DU TRAVAIL

L'utilisateur s'engage à informer immédiatement le prêteur de tout accident de travail dont serait victime Mr TROJAN Valentin afin de permettre au prêteur de procéder à la déclaration de l'accident du travail.

ARTICLE 7 - ACCES AUX EQUIPEMENTS COLLECTIFS

L'utilisateur s'engage à permettre à Mr TROJAN Valentin de bénéficier du même accès que ses salariés aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'utilisateur durant sa période de mise à disposition.

ARTICLE 8 - SUIVI ET RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR

Le prêteur s'engage à suivre le bon déroulement de la mise à disposition de son salarié envers l'utilisateur, en veillant notamment au respect des consignes établies entre les parties et en mettant tout en œuvre pour remplacer son salarié mis à disposition en cas d'absence pour raison médicale, motif familial impérieux, cas de force majeure ou arrêt de travail.

Le prêteur s'engage à être à jour de ses cotisations et être en règle, ainsi que ses salariés, au vue de la loi Française dans le cadre du code du travail et de la convention collective nationale des métiers du sport.

ARTICLE 9 - CONFIDENTIALITE

Le prêteur s'engage à assurer la stricte confidentialité des informations auxquelles le personnel mis à disposition a accès, dans le cadre de l'exécution de cette présente convention.

Fait Besançon le

En 2 exemplaires

Pour le prêteur

Pour l'utilisateur

Rappel du cadre du prêt de main d'œuvre à but non lucratif- article L. 8241-2 du code du travail

Pour faire face à des difficultés de recrutement dans certains secteurs en tension ou pour éviter le chômage partiel en cas de baisse d'activité, une entreprise peut avoir recours au prêt de main-d'œuvre. L'employeur met alors des salariés à la disposition d'une autre entreprise utilisatrice pendant une durée déterminée. Ce dispositif est prévu à l'article L. 8241-2 du code du travail.

Le principe est que le prêt de main-d'œuvre doit obligatoirement être à but non lucratif. L'entreprise prêteuse doit uniquement facturer à l'entreprise utilisatrice les salaires versés aux salariés, les charges sociales qui y sont liées et les frais professionnels remboursés au salarié.

Le prêt de main d'œuvre doit respecter un formalisme strict pour éviter des montages frauduleux d'utilisation du personnel :

- **L'accord préalable et explicite du salarié concerné est nécessaire.** Cet accord prend la forme d'un avenant au contrat de travail, signé par le salarié. Si ce dernier refuse la mise à disposition, il ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire. L'avenant doit préciser les tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et lieu d'exécution du travail, les caractéristiques particulières du poste de travail et la période probatoire ainsi que sa durée définie par accord entre l'entreprise prêteuse et le salarié.

- **Une convention de mise à disposition est signée** entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice par salarié prêté qui mentionne les éléments suivants :

- Durée de la mise à disposition
- Identité et la qualification du salarié
- Mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse

- **Les représentants du personnel sont consultés à travers le comité social et économique.**

Une consultation préalable à la mise à disposition est prévue par le code du travail :

S'agissant du CSE de l'entreprise prêteuse :

- Consultation préalable à la mise en œuvre du prêt de main-d'œuvre et information des différentes conventions signées.
- information lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2.

S'agissant du CSE de l'entreprise utilisatrice, une information et consultation préalable à l'accueil de salariés prêtés est prévue.

Toutefois, **une consultation dans les meilleurs délais, le cas échéant concomitamment à la mise à disposition pourrait être admise par le juge dans le contexte actuel** ;

En cas de circonstances exceptionnelles, le défaut de consultation préalable ne constitue pas un délit d'entrave, dès lors que l'élément intentionnel de l'infraction est exclu (Cass. Soc., 30 octobre 1984 N° de pourvoi: 83-94370). Ainsi, les mesures de confinement généralisées prises par décision gouvernementale dans le cadre de l'épidémie de COVID-19, pourraient constituer des « circonstances exceptionnelles » qui n'ont pas permis la consultation préalable du CSE. Cette appréciation relève néanmoins de la compétence du juge judiciaire, et ne peut être préjugée.

En tout état de cause, il est néanmoins souhaitable d'organiser une consultation de l'instance dans les meilleurs délais, par voie dématérialisée le cas échéant (visioconférence, audioconférence) afin de recueillir l'avis du CSE et d'assurer la bonne information de la délégation du personnel. L'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel ouvre le recours sans limitation (contre trois fois par an hors ordonnance) à la visio-conférence et conférences téléphoniques pour les réunions des comités sociaux et économiques. Il convient par ailleurs de noter que dans la situation actuelle, en l'absence de règle de quorum, le CSE peut valablement se réunir et rendre des avis à la majorité des membres présents, même si certains élus n'ont pas la possibilité de joindre la réunion.

•Une protection du salarié mis à disposition est assurée

-Pendant la période de prêt, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse et de bénéficier des dispositions conventionnelles, comme s'il exécutait son travail dans son entreprise d'origine.

-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. Il en va de même en cas de faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice. Toutefois, l'employeur dispose d'une action récursoire en vue de se faire rembourser par l'entreprise utilisatrice les indemnités complémentaires dont il aura à s'acquitter. Pour les employeurs bénéficiant d'un taux de cotisations forfaitaire ou collectif, ce coût ne sera pas imputé directement sur leur compte, mais mutualisé.

-À l'issue de la période de prêt, le salarié retrouve son poste de travail d'origine, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération n'en soit affectée.

Enfin, des sanctions pénales et administratives⁵ sont prévues en cas de recours à un prêt illicite de main d'œuvre, en particulier lorsque l'opération a pour objet ou pour effet de réaliser un bénéfice quelconque pour l'entreprise prêteuse (par exemple en cas de facturation à l'entreprise utilisatrice de sommes supérieures aux salaires et remboursement de frais versés au salarié prêté pour la période).

⁵ Sanctions pénales : art. L. 8234-1, L. 8234-2 et L. 8243-1, L. 8234-2 du code du travail
Sanctions administratives : art. L. 8272-1, L. 8272-2 et L. 8272-4 du code du travail