

## Convention d'engagement GEMS 23

Entre les soussignés,

L'Association GEMS 23, dont le Siège Social est situé 9 place Louis LACROCQ 23000 GUERET, immatriculée sous le numéro de SIRET : 814 634 994 00036, représentée par Madame Nathalie LEFEBVRE, en qualité de Coordonnatrice, Responsable du GEMS23,

Et .....

représentée par ....., Directeur (trice),

pour l'établissement suivant : .....

Immatriculé sous le numéro de SIRET : .....

Il est établi une convention par laquelle l'Association GEMS23 met à disposition de l'Association adhérente susnommée, avec son accord, le(s) salarié(s) qui lui sera (seront) proposé(s) et recruté(s), et dont les compétences sont réputées conformes à la réalisation des tâches demandées. A l'effet des présentes, une fiche de mise à disposition sera établie précisant l'identification du salarié, les tâches demandées, la date de commencement et le(s) lieu(x) de travail ainsi que les éléments de rémunération.

### Préambule

L'adhérent utilisateur reconnaît avoir reçu et pris connaissance des statuts et du règlement intérieur à l'usage des adhérents de l'Association « GEMS 23 ».

Le groupement d'employeurs développe une politique de formation des salariés mis à disposition afin de répondre aux mieux aux attentes des adhérents.

Dans ce cadre nous cherchons à développer la mutualisation des formations avec nos adhérents, dans un double objectif.

- ⊗ Permettre à nos salariés de bénéficier des mêmes formations que les salariés des adhérents, leur permettant ainsi de mieux s'intégrer à l'équipe et d'assurer la continuité du service au plus près des habitudes des bénéficiaires
- ⊗ Permettre l'organisation de formations localisées donc moins onéreuses et plus facile d'accès pour les salariés.

Le groupement d'employeurs développera des relations privilégiées avec les organismes de formation de ses adhérents soit à ce jour :



- ⊗ L'organisme de formation de la fondation partage et vie.
- ⊗ L'organisme de formation de l'ADAPEI 23 : Form'Adapt 23
- ⊗ L'organisme de formation de l'APAJH23

## Article 1 : Objet de la convention

L'objet du contrat est la mise à disposition d'un ou plusieurs salariés au sein d'une association et d'une collectivité publique (ou ses établissements) adhérentes. Le groupement d'employeurs GEMS3 s'engage à mettre tout en œuvre pour trouver la main d'œuvre nécessaire aux besoins de l'entreprise adhérente. Il ne s'agit toutefois que d'une obligation de moyens.

## Article 2 : Droits et obligations des adhérents

### Article 2-1 : Conditions d'utilisation des services du GEMS23

Pour pouvoir bénéficier des services du GEMS23, Les conditions ci-dessous doivent être réunies par l'adhérent utilisateur :

- Être adhérent conformément à l'article numéro 4 des statuts de GEMS 23, et être à jour de sa cotisation,
- Être à jour, le cas échéant, du règlement des factures des précédentes mises à disposition de salariés.

### Article 2-1-1 Adhésion

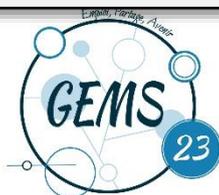
Il est prévu un droit d'entrée d'un montant proportionnel aux nombres de salariés du nouvel adhérent.

Il est entendu par adhérent, l'association gérant un ou plusieurs établissements.

Un seul droit d'entrée est demandé, quel que soit le nombre d'établissements.

Le nombre de salariés s'entend tous établissements confondus

Taille de la structure	Droit d'entrée
Moins de 5 salariés	200 €
jusque 10 salariés	350 €
11 à 50 salariés	500 €
51 à 100 salariés	750 €
A partir de 101 salariés	1000 €



Ces montants pourront être révisés chaque année sur approbation de l'Assemblée générale.

Le règlement du droit d'entrée conditionne l'adhésion au GEMS 23 et le recours à ses services.

### **Article 2-1-2 cotisation annuelle**

Il est prévu une cotisation annuelle d'un montant de 150 € pour chaque établissement de l'adhérent ayant recours au service du GEMS 23. Ce montant pourra être révisé chaque année sur approbation de l'Assemblée générale.

L'appel à cotisation s'effectue, pour chaque établissement, au mois de janvier.

Le montant de la cotisation et du droit d'entrée est défini dans l'annexe du règlement intérieur de fonctionnement.

### **Article 2-2 : Dépôt de garantie**

L'adhérent s'acquitte au plus tard au démarrage de la mise à disposition d'un salarié du GEMS23 d'un dépôt de garantie correspondant à deux douzièmes de la commande annuelle. Soit, environ, deux mois de salaire par ETP

Ce dépôt de garantie sera recalculé en fin d'année au prorata de la nouvelle commande ou restitué lorsque l'adhérent quittera l'association GEMS23, à condition que la totalité des factures et frais édités sur la période aient été acquittés.

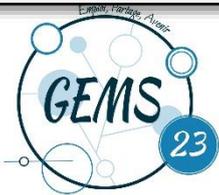
A cet effet et pour permettre au GEMS 23 d'anticiper son organisation et les recrutements éventuels, les adhérents s'engagent à transmettre leur besoin pour l'année suivante, au plus tard le 15 novembre de l'année en cours.

### **Article 2-3 : Responsabilité de l'adhérent utilisateur – condition de travail**

Pour chaque salarié mis à sa disposition, l'adhérent utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail. Les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à :

- ✓ La durée du travail,
- ✓ Au travail de nuit,
- ✓ Au repos hebdomadaire et des jours fériés,
- ✓ À l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

### **Article 2-4 : Responsabilité des adhérents : Droits collectifs du (des) salarié(s) mis à disposition**



L'adhérent utilisateur s'engage à permettre au(x) salarié(s) mis à disposition l'accès aux équipements collectifs dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'utilisateur.

Le personnel mis à disposition a les mêmes droits et devoirs que le personnel qui exerce ses fonctions au sein de la « *structure utilisatrice* »

#### **Article 2-5 : Responsabilité des adhérents : Obligation de fournir matériel et outillage**

Le GEMS 23 n'est pas tenu de fournir le matériel. Il appartient donc à l'adhérent utilisateur de mettre à disposition du(des) salarié(s) le matériel qui doit être conforme aux règles de sécurité en vigueur.

Il relève également de la responsabilité de l'adhérent utilisateur de transmettre lors de l'intégration du (des) salarié(s) mis à disposition les consignes de sécurité et les règles d'utilisation de tout matériel nécessaire à l'exercice du métier. Cela concerne notamment les modalités d'exécution du travail, la circulation des engins, les voies d'accès et issues de secours, les mesures à respecter en cas d'accident, etc.

#### **Article 2-6 : Obligation des adhérents : Évaluation des risques professionnels**

L'évaluation des risques et de la pénibilité est réalisée, en ce qui concerne les salariés du Groupement d'Employeurs mis à disposition, par chaque utilisateur, seul habilité à identifier les risques inhérents à son activité. A partir de là, le Groupement d'Employeurs retranscrit les résultats de l'évaluation dans les documents prévus à cet effet.

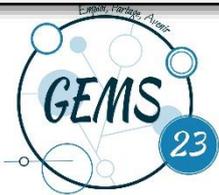
Les salariés du Groupement d'Employeurs sont soumis au règlement intérieur de l'adhérent pour les règles d'hygiène et de sécurité. Tout manquement de la part du salarié pourra donner lieu à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le salarié mis à disposition peut recourir aux délégués du personnel de l'entreprise adhérente au sujet des conditions de travail ou de l'accès aux installations collectives.

#### **Article 2-7 : Accidents et absences du (des) salarié(s)**

L'adhérent utilisateur s'engage à signaler immédiatement toute absence ou tout accident pouvant survenir à un salarié du GEMS 23 pendant les périodes où il est mis à sa disposition.

En cas d'accident du travail, l'adhérent utilisateur doit en faire part au GEMS 23 dans un délai de 24 heures. Les déclarations auprès de la CPAM sont à la charge du GEMS 23. Toutefois, l'entreprise adhérente devra remplir le formulaire CERFA « Information préalable à la déclaration d'accident du travail » **N° 60-3741**



Lorsque l'accident de travail a eu pour origine une faute intentionnelle de l'adhérent utilisateur voire de son chef ou de l'un de ses préposés, la responsabilité de l'adhérent utilisateur se substitue à celle du GEMS 23 et de ses préposés.

Le GEMS 23 est en droit d'exercer une action en remboursement contre un adhérent utilisateur.

### **Article 2-8 : Dommages causés par le(s) salarié(s)**

L'adhérent utilisateur assume les responsabilités incombant aux commettants, au même titre que lorsqu'il s'agit de leur propre personnel. Il répond notamment des fautes que le personnel mis à sa disposition serait susceptible de commettre pendant qu'il est à son service.

De ce fait, l'adhérent utilisateur renonce à tout recours qu'il serait en droit d'exercer, contre le personnel du GEMS 23 et (ou) le GEMS 23 lui-même, en cas de dommages causés par le personnel mis à disposition.

### **Article 2-9 : Effectifs de l'Adhérents : prise en compte des salariés du GEMS23**

Pour rappel, tous les salariés doivent être enregistrés dans le Registre Unique du Personnel de l'établissement accueillant.

Le (la) Salarié(e), lorsqu'il (elle) se trouve en contrat aidé, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation n'est pas pris(e) en compte dans le calcul de l'effectif de l'Entreprise pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif du personnel.

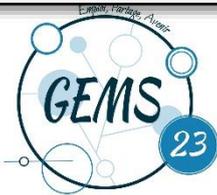
Pour le décompte des effectifs liés au calcul de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (Article 230h du code général des impôts), les salariés liés par un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à un groupement d'employeur sont pris en compte dans l'effectif des entreprises auprès desquelles ils sont mis à disposition, au prorata de leur temps de présence dans chacune de ces entreprises (Instruction Fiscale 4L110 du 20 mars 2010).

Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé, chaque salarié(e) mis(e) à disposition de l'adhérent utilisateur est pris(e) en compte dans les mêmes conditions que les salariés de l'adhérent utilisateur, c'est-à-dire à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail.

### **Article 2-10 : Rupture de la Mise à disposition**

L'adhérent peut souhaiter pour diverses raisons mettre fin à une mise à disposition.

Les adhérents étant, de par la loi, solidairement responsables des dettes du groupement à l'égard du salarié et des organismes de recouvrement des cotisations



sociales, tout désistement temporaire ou définitif (démission), devra être notifié 4 mois avant, par lettre recommandée avec AR. Le désistement ne pourra prendre effet qu'après de préavis.

### **Article 3 : Organisation des mises à disposition rôle du GEMS23**

#### **Article 3-1 : Définition des postes**

L'adhérent, en concertation avec le groupement, rédigera un profil de poste précisant les attendus de la mission, les conditions et l'environnement de travail, pour chacun des postes dont il souhaitera bénéficier d'une mise à disposition par le groupement.

#### **Article 3-2 : Recrutement**

Une équipe administrative est recrutée par le groupement d'employeurs afin d'en organiser le fonctionnement, la gestion et l'animation, ce service comprend des astreintes les soirs et les week-ends

Le recrutement des salariés mis à disposition est fonction des besoins émis chaque fin d'année par les structures adhérentes (sous réserve de réévaluation de ce besoin en cours d'année.)

Les salariés ayant vocation à être mis à disposition sont recrutés par l'équipe administrative du GEMS 23, toutefois les membres adhérents peuvent être associés. L'équipe administrative se réserve la décision finale du recrutement.

#### **Article 3-3 : Contrat de travail et convention collective**

Les contrats de travail conclus entre le GEMS 23 et les salariés sont obligatoirement écrits.

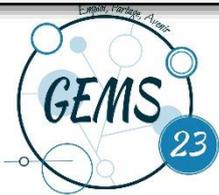
Les salariés bénéficient de la Convention Collective Nationale de Travail des Etablissements et Services pour Personnes Inadaptées et Handicapées du 15 mars 1966.

#### **Article 3-4 : Médecine du travail**

Les obligations afférentes à la médecine du travail sont à la charge du GEMS 23. Lorsque l'activité exercée par le(s) salarié(s) mis à disposition nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'adhérent utilisateur.

#### **Article 3-5 : Fiche de mise à disposition et planning**

Une fiche de Mise à disposition est établie entre le GEMS 23 et l'adhérent utilisateur.



Elle a pour objet de transmettre à l'adhérent les informations nécessaires sur les salariés : les informations administratives et le niveau de qualification.

Une fiche de liaison mensuelle est établie entre le GEMS 23 et l'adhérent utilisateur.

Elle comprend

Les demandes de mises à disposition de l'adhérents : dates / horaires / profils demandés/compétences particulière souhaitée/ lieu ou service d'intervention

La réponse du GEMS23 indiquant si un salarié interviendra à l'horaire demandé, précisant son nom et autres informations nécessaires.

Cette fiche de liaison est gérée de préférence par un système de partage de fichier sur Internet (actuellement DROP BOX)

Le GEMS23 s'engage à mettre en œuvre tous les moyens dont il dispose pour répondre aux besoins de ses adhérents. Il n'est toutefois tenu qu'à une obligation de moyen.

Afin de répondre aussi aux besoins en urgence (qu'il s'agisse de l'absence d'un salarié du groupement ou d'un salarié de l'adhérent) le GEMS23 a mis en place un service d'astreintes disponible aux heures de fermeture du groupement, excepté la nuit entre 23h et 6h.

Un planning mensuel issu des fiches de liaison est également établi pour les salariés. Celui-ci est leur est remis au plus tard 7 jours ouvrés avant le début du mois d'intervention.

Les adhérents sont prévenus, au plus tard, à la même date des demandes honorées ou non par le GEMS23.

LE GEMS23 ne pourra pas être tenu pour responsable d'une réponse plus tardive, lorsque ce retard est imputable à une remise de commandes ou des modifications de commandes tardives.

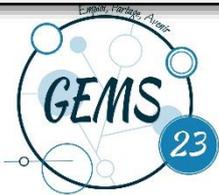
### **Article 3-6 : Délai de remise de la fiche de liaison**

Conformément à notre convention collective les salariés du GEMS23 doivent connaître leur planning au plus tard 7 jours avant le début du mois

Afin de répondre au mieux aux besoins des adhérents, l'équipe du GEMS23 doit disposer d'un délai raisonnable pour réaliser les plannings des salariés

En conséquence, il est demandé aux adhérents de transmettre leur commande principale au plus tard pour le 15 du mois précédent la mise à disposition.

Les demandes anticipées permettent de stabiliser les salariés du GEMS23 et d'éviter le turn-over des remplaçants. Elles permettent aussi d'organiser des journées de découvertes ou de tutorat au sein des établissements pour les nouveaux intervenants



Cette fiche de liaison pourra être alimentée en cours de mois et des interventions plus ou moins urgentes pourront être ajoutées. Toutefois, pour ces demandes tardives, le GEMS23 ne pourra pas assurer le remplacement par un salarié habituel ou permettre une immersion.

### **Article 3-7 : Horaires de travail**

Les horaires de travail sont ceux appliqués par l'adhérent utilisateur dans le respect de la législation en vigueur.

Ils correspondent à la demande de l'adhérent

Toute modification de ce calendrier doit obtenir au préalable l'accord du GEMS 23.

Pendant la durée de la mise à disposition, l'adhérent sera responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables sur le lieu de travail.

Ces conditions d'exécution du travail comprendront limitativement, conformément à l'article L.1253-12 du Code du Travail, ce qui a trait :

- A la durée du travail
- Au travail de nuit
- Au repos hebdomadaire et des jours fériés
- A la santé et la sécurité au travail

Toutefois, en cas d'urgence, les salariés du GEMS23 peuvent être appelés à modifier leurs horaires en toute dernière minute (ex : événement indésirable, absence d'un collègue. Ils peuvent être contraints de prolonger leur service, pour des raisons de sécurité, avant que le GEMS23 ne puisse être prévenu. Dans ces conditions il appartient à l'adhérent de prévenir le GEMS23 au plus vite et de s'assurer que la prise de poste suivante préserve les temps de repos légaux

### **Article 3-8 : Période de formation des salariés du GEMS23**

Conformément à ses statuts et afin de compenser les difficultés à recruter des salariés formés, le GEMS23 investit dans la formation.

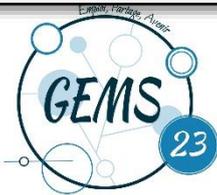
Le GEMS23 s'engage à tout mettre en œuvre pour que les adhérents soient le moins impactés possible par ces périodes d'indisponibilité des salariés du groupement.

L'adhérent utilisateur s'engage à libérer le(s) salarié(s) pour les périodes de formation, sachant que le calendrier de formation prendra en compte les besoins des adhérents, les salariés du GEMS23 en formation seront remplacés si nécessaire.

Toutefois, les salariés du GEMS23 étant appelés à intervenir dans les établissements des adhérents, ces derniers pourront être associés ou sollicités pour l'organisation de certaines formations

Aide à la prise en charge des apprentis, notamment par la désignation d'un tuteur interne à l'établissement et par l'accueil du salarié apprenti, même en dehors de besoin de remplacement (non facturé dans ce dernier cas)

Formation interne aux établissements lorsque le GEMS23 n'est pas en mesure de les organiser : exemples (listes non exhaustive)



- ⊗ Formation incendie sur l'établissement
- ⊗ Présentation des règles de sécurité de l'établissement
- ⊗ Distribution des médicaments
- ⊗ ..

### **Article 3-9 : Congés payés et absences des salariés du GEMS23**

Les salariés du GEMS23, en particulier les CDI, bénéficient de congés payés

Le planning des congés payés du/des salarié(s) est établi en tenant compte notamment des contraintes propres à chacun des adhérents utilisateurs dans le respect de la législation en vigueur.

Pour les salariés intervenant dans plusieurs établissements, le GEMS23 s'assure de pouvoir les remplacer.

Toutefois, comme pour les autres remplacements le GEMS23 n'est tenu qu'à une obligation de moyen.

Pour les salariés en poste dans un unique établissement, les dates de congés sont validées en lien avec l'établissement, qui décide de demander, ou non, le remplacement du salarié absent.

### **Article 3-10 : Pouvoir disciplinaire**

En tant qu'employeur, le GEMS 23 est dépositaire du pouvoir disciplinaire à l'égard du (des) salarié(s). L'adhérent utilisateur devra informer le GEMS 23 dans les plus brefs délais de toute faute ou de tout manquement du salarié mis à sa disposition dans l'exécution de son contrat de travail.

Le(s) salarié(s) est (sont) soumis au règlement intérieur de l'adhérent utilisateur.

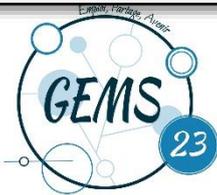
### **Article 3-11 : Rupture anticipée du contrat de travail**

En cas de rupture anticipée du contrat de travail du salarié, le GEMS 23 s'engage à tout mettre en œuvre pour trouver dans les plus brefs délais un autre salarié de qualification équivalente. Le groupement n'est tenu envers l'adhérent utilisateur qu'à une obligation de moyens.

## **Article 4 : coût et paiement des prestations**

### **Article 4-1 : Prestation facturée**

Il est facturé à chaque adhérent :



- Le salaire brut des salariés intervenus au sein de sa structure (en fonction du nombre d'heures d'intervention et de la qualification du salarié mis à disposition)
- Les charges sociales et fiscales afférentes
- Les éventuels frais professionnels liés à leur mission (indemnité kilométrique, panier au taux habituellement pratiqué par l'adhérent qui accueille le salarié)
- Les coûts de fonctionnement du GEMS 23 (gestion administrative des contrats de travail, plannings, formation, facturation, comptabilité, ...)
- Un différentiel de salaire, si la convention collective de l'adhérent est mieux disante que celle du groupement d'employeurs
- Les primes existantes et à venir
- Les éventuels rappels de salaires légaux (exemple : augmentation rétroactive du point)

#### **Article 4-2 : Égalité de traitement**

En application des articles L1253-9 du code du travail, le GEMS 23 garantit l'égalité de traitement entre les salariés du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition.

Ainsi le cas échéant le GEMS23 complète la rémunération du salarié avec les autres formes de rémunération pratiquée chez l'adhérent utilisateur, sous réserve d'en avoir connaissance.

Ces compléments de salaire sont intégralement refacturés.

La facturation de la mise à disposition est déterminée en considération des informations transmises par l'adhérent utilisateur du GEMS 23

#### **Article 4-3 : Coût de la prestation**

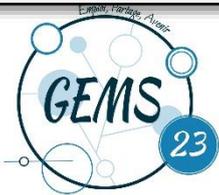
Seules les heures de présence en entreprise sont facturées. Néanmoins, toute fermeture de l'établissement ou de l'association causé(e) par un évènement extérieur (situation économique, évènement qui présenterait des risques pour la santé ou la sécurité des salariés etc...) ne dispense pas l'adhérent utilisatrice du paiement des heures de mise à disposition initialement prévues.

Le coefficient de facturation et les frais de gestion sont définis par le conseil d'administration. En cas de changement ils entrent en vigueur immédiatement, le mois suivant la prise de décision (hors paniers et déplacements attribués par l'adhérent).

Les coefficients de facturation en janvier 2023 sont

**1.93 sur le salaire brut pour les commandes passée avant le 15 du mois précédent la mise à disposition**

**1.98 pour les commandes effectuées après cette date**



La rémunération du salarié est, au minimum, en fonction de sa classification définie par la convention collective applicable au GEMS 23, et des usages ou avantages servis par le groupement au profit des salariés. En tout état de cause, elle ne doit jamais être inférieure à ce qu'il aurait perçu s'il avait été recruté directement par l'adhérent. (cf article- 4-2 de la présente convention).

En cas d'heures supplémentaires, de travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés, la facturation sera établie en tenant compte des majorations et éventuels repos compensateurs dus en contrepartie au(x) salarié(s).

Sur la base des justificatifs de déplacement présentés par le(s) salarié(s) et validés par l'adhérent utilisateur, les frais de déplacement seront facturés en sus à l'adhérent utilisateur dès lors que la mise à disposition impose des déplacements liés à l'activité ou se situe à l'extérieur de l'établissement utilisateur

#### **Article 4-4 : Relevé d'heures**

Le nombre d'heures de mise à disposition est déterminé chaque mois sur la fiche de liaison entre l'adhérent et le GEMS23.

Le GEMS 23 est susceptible de demander à tout moment un relevé d'heures, par salarié, à l'adhérent.

#### **Article 4-5 : Règlement des prestations**

L'adhérent utilisateur s'engage à effectuer le règlement de la prestation au jour de la réception de la facture, et au plus tard dans les 15 jours suivant réception.

Ce règlement doit être effectué soit par prélèvement soit par virement. Tout autre moyen de paiement doit obtenir l'accord préalable du GEMS 23.

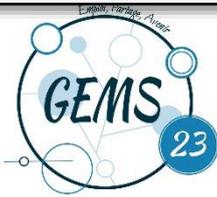
#### **Article 4-6 : Responsabilité des adhérents – Obligation aux dettes**

En cas de non-paiement d'une facture, le GEMS 23 procédera à la facturation d'intérêts de retard au taux légal en vigueur.

Tout retard de paiement supérieur à un mois entraînera la suspension des mises à disposition et l'envoi d'un rappel signé du Président. Si, après le rappel de la créance due, l'adhérent n'a toujours pas réglé dans les 10 jours suivant réception le montant, le GEMS 23 engagera une procédure (radiation ou recouvrement par voie d'huissier).

La répartition de la dette en cas de mise en jeu de la responsabilité des adhérents s'effectue conformément au principe énoncé dans les statuts en son article 7.

#### **Article 5 : Durée de la convention**



Cette convention est conclue pour une durée indéterminée, sous réserve du respect des obligations relatives au renouvellement annuel de l'adhésion.

En application des dispositions de l'article 10 du règlement intérieur qui a été porté à la connaissance de l'adhérent utilisateur, la présente convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de « 4 » mois.

Les mises à disposition en cours au jour de la dénonciation se poursuivront jusqu'aux termes initialement prévus dans les fiches de mise à disposition.

Lorsque l'entreprise souhaite rompre la mise à disposition d'un salarié, elle doit en informer le GEMS 23 et en expliciter les motifs.

Constituent un motif justifiant le retrait prématuré du salarié :

- Une faute grave commise par le salarié, dont la qualification en tant que telle relève du seul pouvoir disciplinaire du GEMS 23 ;
- Le non-respect par l'adhérent utilisateur des dispositions de la présente convention, du règlement intérieur ou des dispositions relatives au Droit du travail.
- Une inaptitude du salarié constaté par la médecine du travail

Outre ces motifs justifiant le retrait prématuré du salarié, les heures prévues dans la fiche de liaison, effectuées ou non, seront facturées à l'adhérent jusqu'à ce qu'un accord soit trouvé, ou à défaut, au terme initial de la mise à disposition figurant dans la fiche de mission.

Fait en deux exemplaires.

Fait à Guéret, le

GEMS 23, représenté par  
Nathalie LEFEBVRE  
Coordonnatrice du GEMS 23

.....  
Représenté par

.....  
Directeur