



## **CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL (sur une partie du temps de travail de l'agent)**

Entre

La **Commune de Cavaillon** dont le siège est situé à 84300 CAVAILLON, Place Joseph Guis, représentée par sa 1<sup>ère</sup> Adjointe, **Mme Elisabeth AMOROS** dûment habilitée par délibération du conseil municipal en date du 24 novembre 2025,

D'une part,

Et

La **Communauté d'Agglomération Luberon Monts de Vaucluse** dont le siège est situé à 84300 CAVAILLON, 315 C avenue St Baldou, représentée par son Président, **Monsieur Gérard DAUDET**, dûment habilité par délibération du conseil communautaire en date du 4 décembre 2025,

**Ci-après dénommé(e) l'organisme d'accueil,**

D'autre part,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux,

Conformément à l'accord donné par les agents,

Conformément à la délibération du Conseil Municipal du 24 novembre 2025,

Conformément à la délibération du Conseil Communautaire du 4 décembre 2025.

### **IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

#### **ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION**

La commune de Cavaillon met à disposition de la communauté d'agglomération Luberon Monts de Vaucluse, Madame Nathalie SALLES et Monsieur Jérôme PANIGONI, agents communaux, afin d'aider le service Petite Enfance dans la mise en place d'activités d'éveil culturel (hormis pendant les congés) :

- Madame Nathalie SALLES, médiatrice, à raison de 16 heures par an.
- Monsieur Jérôme PANIGONI, professeur de musique, à raison de 20 heures par an.

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

Madame Nathalie SALLES et Monsieur Jérôme PANIGONI sont mis à disposition auprès de l'organisme d'accueil pour une durée d'un an, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2026.

## **ARTICLE 3 : CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS**

Les agents mis à disposition exercent leurs missions sous l'autorité et la responsabilité de l'organisme d'accueil pendant leur mise à disposition. Néanmoins, ils demeurent soumis aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et à la réglementation relative aux cumuls d'emplois.

En cas de faute ou de tout manquement, l'organisme d'accueil saisit l'employeur d'origine pour engager toute procédure disciplinaire.

Si, pour une raison quelconque (vacances scolaires ou autres arrêts d'activité de l'association), l'activité pour laquelle les agents ont été mis à disposition ne peut avoir lieu, les agents devront informer leur employeur d'origine dans les meilleurs délais.

A titre exceptionnel et pour des nécessités de service public, l'employeur d'origine se réserve le droit de suspendre provisoirement la mise à disposition des agents.

## **ARTICLE 4 : REMUNERATION DES AGENTS**

L'employeur d'origine versera aux agents mis à disposition la rémunération correspondant à leur grade d'origine (traitement de base et supplément familial ou/et indemnités le cas échéant).

En aucun cas, les agents mis à disposition ne peuvent recevoir une rémunération supplémentaire au titre de leur mise à disposition.

Le montant de la rémunération, des cotisations et contributions afférentes ainsi que les charges correspondant au 2e alinéa du III de l'article 6 du décret du 18 juin 2008 versées par l'employeur d'origine sont remboursés par l'organisme d'accueil au prorata des heures effectuées au titre de la mise à disposition. **Un titre de recette sera donc adressé à l'organisme d'accueil tous les semestres.**

L'employeur d'origine supporte, seul, les charges résultant d'un accident survenu dans l'exercice des fonctions ou d'un congé pour maladie qui provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L27 du code des pensions civiles et militaires de retraite, ainsi que de l'allocation temporaire d'invalidité.

## **ARTICLE 5 : ASSURANCE ET RESPONSABILITE**

L'organisme d'accueil et les agents mis à disposition devront informer l'employeur d'origine dans un délai de 48 heures de tout incident survenu dans l'exercice des fonctions de l'agent.

Dans le cadre de leurs missions, les agents bénéficient, en matière d'assurance, des mêmes garanties statutaires que le personnel de la commune de Cavaillon.

La responsabilité civile et pénale de la commune de Cavaillon ne pourra être engagée en cas de faute grave de l'agent mis à disposition.

## **ARTICLE 6 : MODALITES DE CONTROLE ET D'EVALUATION DES ACTIVITES DES AGENTS**

Les agents mis à disposition bénéficient d'un entretien individuel chaque année à l'issue duquel un rapport sur la manière de servir des agents est établi par l'organisme d'accueil et transmis à l'employeur d'origine.

## **ARTICLE 7 : FIN DE LA MISE A DISPOSITION**

La mise à disposition peut prendre fin avant le terme fixé à l'article 2 de la présente convention, à l'initiative de l'employeur d'origine, de l'organisme d'accueil ou des agents mis à disposition moyennant un préavis de deux mois.

En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre l'employeur d'origine et l'organisme d'accueil.

La présente convention peut être renouvelée sur demande expresse de l'organisme d'accueil et après accord de l'employeur d'origine et des agents mis à disposition.

#### **ARTICLE 8 : TRANSMISSION DE LA CONVENTION AUX AGENTS**

Cette mise à disposition sera prononcée par arrêté individuel, après accord écrit des agents.

La présente convention et, le cas échéant, ses avenants, seront transmis pour information aux agents. Ils seront annexés à l'arrêté de mise à disposition individuel.

#### **ARTICLE 9 : CONTENTIEUX**

Les litiges pouvant résulter de l'application de la présente convention relèvent du Tribunal Administratif de Nîmes.

**Fait à Cavaillon, le**

**La 1<sup>ère</sup> Adjointe de CAVAILLON,**

**Le Président de la CALMV,**

**Elisabeth AMOROS**

**Gérard DAUDET**