

La Question du Mois

Octobre 2018

Je souhaite que mon travailleur aille momentanément travailler auprès d'un autre employeur que je connais, tout en restant sous contrat de travail auprès de mon entreprise. Est-ce autorisé et à quelles conditions ?

La mise à disposition de travailleurs est en principe interdite mais il existe des exceptions.

■ 1. Principe ■

L'article 31, §1^{er}, al.1^{er} de la loi du 24/07/1987 sur le travail intérimaire interdit l'activité qui consiste à mettre des travailleurs à la disposition de tiers, qui utilisent ceux-ci et exercent sur eux une part de l'autorité appartenant normalement à l'employeur.

La mise à disposition de travailleurs est donc interdite si l'utilisateur exerce ne serait-ce qu'une partie de l'autorité patronale sur ceux-ci.

L'article 31, §1^{er}, al.2 précise toutefois que le respect par le tiers utilisateur des obligations qui lui incombent en matière de bien-être au travail ne constitue pas l'exercice de l'autorité de l'employeur.

Ne constituent pas non plus l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers, les instructions données par le tiers aux travailleurs de l'employeur en vertu d'un contrat écrit entre le tiers et l'employeur, à condition que :

- ce contrat écrit prévoit explicitement et de manière détaillée quelles sont précisément les instructions qui peuvent être données par le tiers aux travailleurs de l'employeur ;
- ce droit du tiers de donner des instructions ne porte atteinte en aucune manière à l'autorité dont dispose l'employeur ;
- l'exécution effective de ce contrat entre le tiers et l'employeur correspond entièrement aux dispositions expresses du contrat écrit précité.

Lorsqu'un tel contrat est conclu entre l'employeur et l'utilisateur, celui-ci doit informer sans délai son conseil d'entreprise, le comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale.

■ 2. Sanctions ■

Si un travailleur est mis à disposition d'un tiers sans respecter les dispositions précitées, le contrat de travail conclu entre l'employeur et le travailleur sera nul à partir du début de l'exécution du travail chez l'utilisateur.

Par contre, le travailleur sera lié par un contrat de travail à durée indéterminée avec le tiers

utilisateur. L'employeur et le tiers seront solidairement responsables du paiement des rémunérations, cotisations sociales, indemnités et avantages, qui découleraient de ce contrat.

Le travailleur pourra toutefois rompre ce contrat sans préavis, ni indemnité, jusqu'à la date de fin prévue pour la mise à disposition.

Indépendamment de ces sanctions civiles, la violation de l'interdiction de la mise à disposition de travailleurs peut être sanctionnée par des amendes pénales ou administratives.

■ 3. Dérogations ■

1. Mise à disposition de travailleurs, moyennant autorisation ou information du Contrôle des lois sociales (article 32)

L'employeur peut, en-dehors de son ou ses activités normales, mettre ses travailleurs permanents **pour une durée limitée** à la disposition d'un utilisateur moyennant autorisation préalable du Contrôle des lois sociales.

Cette autorisation doit être précédée d'un accord entre l'utilisateur et la délégation syndicale ou, à défaut, des organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire dont dépend l'entreprise. A défaut d'accord au sein de la délégation syndicale, cet accord peut être donné par la commission paritaire compétente.

Cette autorisation n'est pas requise lorsqu'un travailleur permanent, qui reste lié avec son employeur par son contrat de travail initial, est mis **exceptionnellement** à la disposition d'un utilisateur :

- dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière ;
- en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière.

L'utilisateur doit toutefois informer le Contrôle des lois sociales au moins 24 heures à l'avance.

Dans l'un et l'autre cas précités, les conditions et la durée de la mise à disposition doivent être

constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur, avant le début de la mise à disposition. L'accord écrit du travailleur n'est toutefois pas requis lorsque le consentement tacite est d'usage dans la branche d'industrie qui occupe le travailleur.

Durant la mise à disposition, le contrat liant le travailleur à son employeur continue à produire ses effets; l'employeur et l'utilisateur sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui en découlent. En aucun cas, ces rémunérations, indemnités et avantages ne peuvent être inférieurs à ceux dont bénéficient les travailleurs exerçant les mêmes fonctions au sein de l'entreprise de l'utilisateur.

L'utilisateur est, quant à lui, responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail.

2. Mise à disposition dans le cadre d'un trajet de mise au travail (article 32 bis)

La mise à disposition de travailleurs est également autorisée, **pour une durée limitée**, dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par la région où est situé l'établissement dans lequel le travailleur est occupé par l'utilisateur.

Les travailleurs pouvant être mis à disposition d'utilisateurs sont des demandeurs d'emploi sans travail ou des bénéficiaires du revenu d'intégration, embauchés par l'employeur dans le cadre du trajet de mise au travail précité.

Le contrat de travail conclu entre l'employeur et le travailleur qui sera mis à disposition doit être établi par écrit au début de l'entrée en vigueur du contrat en question. Le contrat doit stipuler clairement qu'il est conclu en vue de la mise à disposition du travailleur au profit de l'utilisateur.

L'utilisateur, qui fait effectuer du travail par des travailleurs mis à sa disposition, est tenu d'avertir, au moins 24 heures avant la mise à disposition, le Contrôle des lois sociales et d'en informer également la délégation syndicale. A défaut d'une telle délégation, l'utilisateur informe les organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire dont relève son entreprise.

L'utilisateur ne peut utiliser les travailleurs mis à disposition pour remplacer des travailleurs qu'il emploie.

Pendant la période au cours de laquelle le travailleur est mis à la disposition de l'utilisateur, celui-ci est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail, en vigueur sur le lieu de travail.

Les conditions et la durée de la mise à disposition doivent être fixées, avant la mise à disposition, dans un document écrit approuvé par le service régional de l'emploi et signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur.

Le contrat liant le travailleur à son employeur reste d'application pendant la période de mise à disposition; l'utilisateur devient toutefois solidairement responsable pour le paiement des cotisations sociales, des salaires, des indemnités et des avantages qui en découlent. En aucun cas, ces salaires, indemnités et avantages ne peuvent être inférieurs à ceux reçus par les travailleurs exerçant les mêmes fonctions dans l'entreprise de l'utilisateur.

Lorsqu'un utilisateur fait effectuer, par des travailleurs mis à sa disposition, du travail en contradiction avec les dispositions précitées, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme étant liés par un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de la réalisation du travail. Les travailleurs peuvent toutefois mettre fin au contrat sans préavis, ni indemnité, jusqu'à la date de fin prévue pour la mise à disposition.

L'utilisateur et l'employeur sont solidairement responsables pour le paiement des cotisations sociales, des salaires, des indemnités et des avantages qui découleraient de ce contrat.

3. Autres dérogations

Il existe encore les types de mise à disposition suivants :

- les administrations communales peuvent mettre des travailleurs, liées à elles par un contrat de travail, à la disposition d'un CPAS, d'une société de logement social ou d'une association sans but lucratif, pour la défense des intérêts communaux (article 144bis de la nouvelle loi communale) ;
- le CPAS peut mettre des allocataires sociaux, avec lesquels il a conclu un contrat de travail, à disposition de tiers utilisateurs (article 60, §7 de la loi sur les CPAS) ;
- la mise à disposition dans le cadre de l'activation des allocations sociales (article 183 et 194 de la loi du 12/08/2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses) ;
- la mise à disposition par des groupements d'employeurs (article 186 à 193/1 de la loi du 12/08/2000).

■ 4. Conclusions ■

Si le principe est l'interdiction de la mise à disposition de travailleurs en-dehors du travail intérimaire, il existe donc des exceptions, à condition de respecter un cadre défini précisément.

N'hésitez pas à contacter le Secrétariat social afin d'obtenir plus d'informations à ce sujet.