

La Question du Mois

Février 2019

J'aimerais mettre les compétences de mes ouvriers au service d'autres employeurs, tout en bénéficiant des qualifications du personnel de ceux-ci ? Est-ce autorisé ? Comment dois-je procéder ?

Le *groupement d'employeurs* est un dispositif qui permet à plusieurs employeurs de s'associer pour optimiser l'engagement de personnel et rencontrer leurs besoins en main d'œuvre, par la mise à disposition de travailleurs.

■ 1. Notion ■

Le **groupement d'employeurs** offre un cadre légal aux entreprises pour recruter conjointement des travailleurs et les mettre à disposition de chacune d'elles.

Ce système permet donc, dans le respect de certaines conditions, de **déroger** au principe de **l'interdiction de la mise à disposition de travailleurs**.

■ 2. Création du groupement d'employeurs ■

Pour créer un groupement, les entreprises doivent adopter une des **formes juridiques suivantes** :

- Groupement d'intérêt économique (GIE), s'il compte au moins 2 membres ;
- Association sans but lucratif (ASBL), s'il compte au moins 3 membres.

Les employeurs qui souhaitent se regrouper doivent demander l'**autorisation préalable** du Ministre de l'Emploi.

En pratique, la demande doit être envoyée par lettre recommandée au Président du comité de direction du SPF Emploi.

Le groupement doit annexer à sa demande un **règlement d'ordre intérieur**, organisant ses rapports avec les entreprises membres.

Il doit également proposer son rattachement à un **organe paritaire**, parmi ceux dont relèvent ses membres.

Le Ministre doit prendre une décision dans un délai de **40 jours** suivant la réception de la demande. Si tous les membres ne relèvent pas du même organe paritaire, le Ministre peut solliciter l'avis du Conseil National du Travail (dans ce cas, le délai de 40 jours est suspendu).

■ 3. Détermination de la commission paritaire ■

Dans sa décision, le **Ministre détermine la commission paritaire**, dont relève le groupement d'employeurs :

- Si tous les employeurs du groupement appartiennent à la même commission paritaire, le Ministre est obligé de désigner celle-ci ;
- Si les employeurs relèvent de commissions paritaires différentes, le Ministre a le choix entre les commissions paritaires suivantes :
 - Soit celle dont relève le ou les membres avec le plus grand volume horaire prévu dans la mise à disposition ;
 - Soit celle du ou des membres disposant du plus grand volume d'emploi de travailleurs permanents.

Chaque année, le groupement d'employeurs devra rendre un **rapport d'activité**, sur base duquel le Ministre peut décider de modifier le rattachement à la commission paritaire.

Si un **nouveau membre**, ne relevant pas de l'une des commissions paritaires des employeurs fondateurs du groupement, rejoint celui-ci par la suite, une nouvelle demande devra être introduite, afin de vérifier si l'appartenance du groupement à la commission paritaire déterminée initialement est toujours justifiée.

■ 4. Conditions d'application ■

Le groupement d'employeurs **ne peut pas occuper plus de 50 travailleurs**.

Il peut être mettre ceux-ci **à la disposition de ses membres uniquement**.

Il ne peut **pas** mettre ou maintenir des travailleurs à disposition d'un membre **en cas de grève ou de lock-out** dans l'entreprise de celui-ci.

Les membres du groupement d'employeurs sont **solidairement responsables** des dettes fiscales et sociales, tant vis-à-vis des tiers, que des travailleurs mis à disposition.

■ 5. Convention de mise à disposition ■

Une **convention écrite**, précisant la durée de la mise à disposition, doit être signée entre le groupement d'employeurs et le membre utilisateur avant la mise à disposition.

Elle peut être renouvelée dans les limites de l'autorisation donnée par le Ministre.

L'utilisateur est responsable de l'application des dispositions légales en matière de réglementation et de protection au lieu de travail.

■ 6. Contrat de travail ■

Le groupement est l'**unique employeur** dont relèvent les travailleurs.

Un **contrat de travail écrit** doit être signé entre le groupement d'employeurs et chaque travailleur avant le début de l'occupation et doit préciser explicitement qu'il est conclu en vue de la mise à disposition de ses membres.

Le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée, déterminée ou pour un travail nettement défini.

Si le travailleur est engagé à temps partiel, la durée hebdomadaire doit être de **minimum 19 heures par semaine**.

En cas de **rupture de contrat**, les règles normales en matière de délai de préavis s'appliquent.

Une **exception** existe en cas de démission d'un travailleur, qui était demandeur d'emploi de longue durée, bénéficiaire d'un revenu d'insertion ou d'une aide sociale financière, avant son engagement ; dans ce cas, le délai de préavis est de **7 jours** à compter du jour suivant la notification de sa démission. Sont toutefois exclus, les travailleurs chargés de la direction et de la surveillance des autres travailleurs mis à la disposition du membre du groupement.

L'utilisateur et le travailleur sont toutefois considérés comme étant **liés par un contrat de travail** à durée indéterminée dans les **2 cas** suivants :

- Lorsque l'utilisateur continue à occuper le travailleur, alors que le groupement d'employeurs lui a notifié sa décision de retirer ce travailleur ;
- Lorsque le travailleur est occupé par l'utilisateur en-dehors de la période prévue par la convention conclue entre le groupement d'employeurs et l'utilisateur ou en-dehors de la période de validité de l'autorisation donnée par le Ministre.

■ 7. Durée de l'autorisation ■

La décision du Ministre vaut pour une **durée indéterminée**.

Le Ministre **peut** toutefois **mettre fin à l'autorisation** dans les 2 cas suivants :

- Lorsque le groupement d'employeurs ne respecte pas les conditions fixées dans la décision ministérielle ou les obligations légales, réglementaires ou conventionnelles qui lui incombent ;
- Lorsque le groupement d'employeurs occupe plus de 50 travailleurs ; l'autorisation prend fin au terme d'un délai de 3 mois à dater du dépassement du seuil.

■ 8. En conclusion ■

Le dispositif du groupement d'employeurs a été instauré par la loi du 12/08/2000 portant des dispositions sociales. Son succès étant plus que mitigé, le législateur a modifié ce système par la loi du 25/04/2014 portant des dispositions diverses en matière de sécurité sociale, puis par la loi du 05/03/2017 concernant le travail faisable et maniable, pour le rendre plus attractif.

Depuis le 01/02/2017, le système a donc été assoupli et permet aux employeurs qui se regroupent, d'optimiser la gestion de leur personnel et des compétences de chacun, au bénéfice de leur entreprise.

N'hésitez pas à contacter le service juridique du Secrétariat social pour plus d'informations.