

# La mise à disposition de travailleurs aux entreprises

## Plan

1. Principe de l'interdiction de la mise à disposition de travailleurs à destination d'utilisateurs.
2. Formes autorisées de mise à disposition.
3. Détachement de travailleurs étrangers en Belgique.

### 1. Mise à disposition interdite (référence légale: loi du 24 juillet 1987, art. 31 s.)

La législation belge pose explicitement le principe de l'interdiction, en tant qu'employeur, de mettre ses travailleurs à disposition d'un tiers qui utilise ces travailleurs et sur lesquels il exerce une autorité.

*"La mise à disposition" est le terme officiel qui est utilisé dans le droit du travail. Dans le langage courant, l'on parlera plutôt de "détachement", "prêt de personnel", "prêt de main-d'œuvre", qui se rapportent aussi à l'appellation juridique de "mise à disposition".*

L'interdiction concerne tout autant l'activité de l'employeur qui met à disposition que celle de l'utilisateur du personnel mis à disposition.

L'élément primordial visé par l'interdiction est l'autorité exercée par l'utilisateur sur les travailleurs mis à sa disposition. L'autorité est un des éléments essentiels d'un contrat de travail et l'exercice de l'autorité est donc en principe et selon toute logique réservé à l'employeur.

Il suffit que l'utilisateur exerce ne fût-ce qu'une petite partie de l'autorité qui revient normalement à l'employeur pour qu'il soit question d'une mise à disposition interdite.

*Par exemple, le fait d'obliger les travailleurs à assister à des réunions chez l'utilisateur, que ce dernier puisse imposer des sanctions aux travailleurs mis à disposition ou que ceux-ci travaillent avec les outils de l'utilisateur, sont des faits déjà suffisants en soi qui indiquent que l'utilisateur exerce une autorité sur les travailleurs et qu'il y a donc transfert de l'autorité de l'employeur. Il appartiendra en définitive au juge d'apprécier la situation de fait et de juger de l'existence ou non un lien de subordination entre l'utilisateur et le travailleur mis à disposition.*

A cela, il faut ajouter que, selon la loi, certaines instructions de l'utilisateur ne sont pas considérées comme des expressions ou des indices d'un exercice de l'autorité. Il s'agit d'instructions que l'utilisateur donne dans le but de veiller au respect des temps de travail et de repos et d'assurer le bien-être des travailleurs, ou des instructions se rapportant à l'exécution du travail sur la base des accords commerciaux conclus par l'utilisateur et l'employeur.

*L'on pourrait se demander dès lors s'il ne s'agit pas là d'un moyen de vider la disposition de l'interdiction de sa substance. Il semble très difficile de prouver et d'apprécier s'il y a ou non exercice d'une quelconque autorité par l'utilisateur. Ici aussi, il appartiendra au juge de trancher la question de manière définitive.*



### Sanctions

Le prêt de personnel (ou mise à disposition) peut donc être illégal et donner lieu à des sanctions pénales ou à des amendes administratives.

Cela peut également avoir des conséquences en matière de droit du travail et droit de la sécurité sociale. Ainsi, dans le cas d'une mise à disposition illicite, le travailleur pourra contraindre l'utilisateur à conclure un contrat de travail à durée indéterminée dès le début des travaux. Cela signifie que l'utilisateur devra suivre la réglementation en vigueur pour pouvoir se défaire du travailleur mis à disposition. L'utilisateur et la personne qui met à disposition ces travailleurs seront dans ce cas solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, salaires, indemnités et avantages qui découlent de ce contrat à durée indéterminée.

## 2. Formes autorisées de mise à disposition

### 2.1 Travail intérimaire (référence légale: loi du 24 juillet 1987, art. 7 s.)

Le travail intérimaire est une forme légalement organisée et autorisée de mise à disposition, dans le cadre de laquelle l'utilisateur peut exercer une autorité, une direction et une surveillance sur le travailleur mis à disposition par l'entreprise de travail intérimaire.

L'intérimaire n'est donc pas directement engagé par l'entreprise dans la quelle il travaille mais il bénéficie toutefois des mêmes droits que les autres travailleurs du point de vue du salaire, du temps de travail, de la protection contre les accidents de travail ou des avantages découlant de la sécurité sociale.

### Définition

«Le travail intérimaire est un travail temporaire effectué par un travailleur, l'intérimaire, pour le compte d'un employeur, l'entreprise de travail intérimaire, chez un tiers, le client-utilisateur».

### Liens juridiques

Le recours au travail intérimaire implique donc une relation triangulaire entre trois parties:

- l'entreprise de travail intérimaire: la société qui engage l'intérimaire pour le mettre à la disposition d'un tiers et qui est, en fait, le seul et unique employeur de celui-ci du point de vue juridique;
- l'intérimaire: le travailleur qui s'engage dans les liens d'un contrat de travail intérimaire pour être mis à la disposition d'un utilisateur;
- l'utilisateur: la société qui fait appel à une entreprise de travail intérimaire pour pouvoir disposer temporairement d'un travailleur.

L'exécution d'un travail temporaire par un travailleur intérimaire nécessitera, d'un point de vue juridique, la conclusion de deux contrats:

- un contrat de travail conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire
- un contrat commercial conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur.

## Motifs

Régi par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le travail intérimaire est autorisé dans quatre cas bien précis:

- le remplacement d'un travailleur dont le contrat est temporairement suspendu ou a pris fin ;
- un surcroît temporaire de travail ;
- l'exécution de certains travaux exceptionnels ;
- l'exécution de prestations artistiques.

## Durée et procédure

La durée maximale pendant laquelle le travail intérimaire sera autorisé, ainsi que la procédure à suivre pour pouvoir recourir à l'intérim, seront différentes selon qu'il s'agit d'un remplacement, d'un surcroît de travail ou d'un travail exceptionnel.

### a) *LORSQUE L'UTILISATEUR DISPOSE D'UNE DELEGATION SYNDICALE*

Motif du recours au travail intérimaire	Durée autorisée	Procédure à suivre
1° remplacement d'un travailleur permanent lorsque le contrat de travail :		
- est suspendu	durée de la suspension	aucune procédure
- a pris fin avec préavis ou pour motif grave	6 mois + prolongation de 6 mois	accord préalable accord préalable
- a pris fin pour un autre motif	6 mois + prolongation de 6 mois	aucune procédure accord préalable
2° surcroît temporaire de travail	à convenir lors de la demande d'autorisation	accord préalable
3° travail exceptionnel	3 mois (*)	aucune procédure (*)
4° prestations artistiques	pas de durée maximum	aucune procédure

(\*) sauf exceptions.

b) *LORSQUE L'UTILISATEUR N'A PAS DE DELEGATION SYNDICALE*

Motif du recours au travail intérimaire	Durée autorisée	Procédure à suivre
1° remplacement d'un travailleur permanent lorsque le contrat de travail :  - est suspendu  - a pris fin avec préavis ou pour motif grave  - a pris fin pour un autre motif	durée de la suspension  6 mois + prolongation de 6 mois  6 mois + prolongation de 6 mois	aucune procédure  1° info Fonds social 2° info Fonds social  aucune procédure Info Fonds social
2° surcroît temporaire de travail	6 mois + prolongation de 6 mois + prolongation de 6 mois	1° info Fonds social 2° info Fonds social demande à la Commission des Bons Offices
3° travail exceptionnel	3 mois (*)	aucune procédure (*)
4° prestations artistiques	pas de durée maximum	aucune procédure

(\*) sauf exceptions.

### Agrément

Seules les entreprises de travail intérimaire agréées par les autorités régionales compétentes peuvent exercer cette activité. Pour le secteur de la Construction (CP 124), un agrément particulier existe, du fait des conditions particulières par rapport aux autres secteurs.

La procédure d'agrément, qui implique le respect de toute une série de conditions strictes, constitue une garantie tant pour les travailleurs intérimaires que pour les entreprises utilisatrices.

L'utilisateur peut aussi faire appel à de la main-d'œuvre étrangère via une agence de travail intérimaire belge ou étrangère agréée pour le secteur de la construction. L'entreprise de travail intérimaire (belge ou étrangère) devra être agréée par la Région wallonne, bruxelloise ou flamande, selon le lieu d'occupation. L'utilisateur belge, pour sa part, ne devra pas s'occuper des permis de travail et permis de séjour, puisqu'il s'agit de la tâche de l'entreprise de travail intérimaire. Si l'agence intérimaire n'assume pas cette tâche, l'utilisateur ne peut pas en être tenu responsable.



## **2.2 Les mises à disposition de personnel autorisées**

La possibilité de mettre un travailleur à la disposition d'un utilisateur qui exerce sur celui-ci une autorité, est très strictement limitée et n'est autorisée par la loi que dans certains cas.

### Conditions

- L'activité de l'employeur ne consiste pas à mettre du personnel à disposition. Si c'est le cas, il devra le faire sous la forme d'une entreprise de travail intérimaire légalement agréée. En d'autres termes, l'employeur peut le faire à titre exceptionnel, en parallèle à son activité principale normale.
- L'employeur ne peut mettre à disposition que ses propres travailleurs permanents.
- La mise à disposition a une durée limitée.

### Procédure à suivre

L'employeur qui souhaite mettre du personnel à disposition doit en demander l'autorisation préalable à l'Inspection des lois sociales. Cette autorisation n'est octroyée qu'après accord entre l'utilisateur et la délégation syndicale du personnel de son entreprise. En l'absence de délégation syndicale, l'accord d'organisations des travailleurs représentées au sein de la Commission paritaire doit être obtenu.

Une simple information (sans autorisation préalable) de la part de l'utilisateur, communiquée au moins 24 heures à l'avance à l'Inspection, suffit dans deux cas de mise à disposition:

- 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.

*Par "tâches spécialisées" l'on vise ici les tâches pour lesquelles il ne serait pas rentable pour l'entreprise d'engager du personnel propre à cet effet. Il peut s'agir par exemple d'informaticiens, de conducteurs de grues, ... Cette notion peut être assez librement interprétée. Il faudra l'apprécier et le justifier au cas par cas.*

### Conditions de travail

Les salaires, rémunérations et avantages des travailleurs mis à disposition ne peuvent en aucun cas être moins élevés que ceux que reçoivent les travailleurs qui exercent les mêmes fonctions dans l'entreprise de l'utilisateur.

### Convention tripartite

L'utilisateur, l'employeur et le travailleur signent un écrit dans lequel sont fixées les conditions et la durée de la période de mise à disposition. Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à disposition.

NB: La procédure et les conditions de cette forme de mise à disposition sont aussi applicables lorsque l'un des deux acteurs (employeur ou utilisateur) n'est pas belge.



### **2.3 Procédure Commission paritaire ouvriers (n° 124)**

Le système propre à notre secteur n'est applicable qu'aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire belge de la Construction. Par conséquent, cette procédure n'est pas suivie lorsque l'employeur/prêteur ou l'utilisateur/emprunteur n'est pas belge.

## **3. Sous-traitance de services**

La situation de sous-traitance de services n'est pas réglée par la loi sur la mise à disposition. Pourtant, l'on pourrait qualifier cette méthode de travail de "mise à disposition sans transfert d'autorité de l'employeur".

Le procédé de la sous-traitance, qui consiste à ce qu'une entreprise confie certaines tâches et travaux à une ou plusieurs autres entreprises, est une manière de travailler fort utilisée dans le secteur de la construction. Ce mode d'organisation du travail et de répartition des tâches, typique et essentiel à la construction, peut dans certains cas entrer en conflit sur le plan juridique avec la législation stricte sur la mise à disposition de personnel (voir ci-dessus).

Dans une situation de sous-traitance, il n'y a par définition pas de transfert d'autorité patronale du sous-traitant à "l'utilisateur". En d'autres termes, les travailleurs restent et doivent rester sous l'autorité patronale exclusive de leur employeur pour que l'on puisse parler d'une construction de sous-traitance juridiquement autorisée. Si ce n'est pas le cas, l'on retombe dans la situation interdite, ou du moins strictement réglementée de la mise à disposition.

Malgré le fait que la jurisprudence accepte que les instructions générales données par le maître d'ouvrage ne portent pas atteinte au caractère indépendant du service, le danger qu'il s'agisse d'une mise à disposition illégale persiste dans une situation de sous-traitance.

Outre les instructions générales, ne sont pas non plus considérées comme indices d'un exercice de l'autorité dans le chef de l'entrepreneur principal, les instructions qu'il donne :

- pour faire respecter les obligations en matière de bien-être et de sécurité au travail ;
- relatives aux temps de travail et de repos ;
- portant sur l'exécution du travail convenu dans le cadre du contrat de droit commercial conclu entre les deux entreprises.

#### En résumé:

La sous-traitance est une prestation de service indépendante dans le cadre de laquelle l'utilisateur/entrepreneur principal/donneur d'ordre n'exerce aucune autorité sur les travailleurs du sous-traitant. Il peut toutefois donner des consignes générales, ainsi que des instructions aux travailleurs du sous-traitant en matière de bien-être, de temps de travail et les accords commerciaux.

En dehors de ces limites, l'on se retrouve dans la situation décrite ci-dessus de mise à disposition interdite de travailleurs au profit d'utilisateurs.

La situation décrite dans ce point est également applicable lorsque l'on fait appel à un sous-traitant étranger pour des travaux sur le territoire belge.

## 4. Détachement de travailleurs étrangers en Belgique

Les différentes structures de droit du travail belge dans lesquels doit s'insérer l'occupation de travailleurs étrangers ont déjà été détaillées dans le texte qui précède. Le détachement de travailleurs étrangers est examiné sous l'angle du principe de « libre circulation » entre les Etats membres européens.

Par détachement (dans les textes légaux, on utilise également le terme "mise à disposition"), est ici comprise la situation d'occupation transfrontalière d'un travailleur qui travaille habituellement dans un autre pays ou dans plusieurs autres pays que la Belgique, ou qui est engagé ailleurs qu'en Belgique, et qui effectue pour le compte de son employeur des prestations de travail temporaires en Belgique.

*Il peut dès lors par exemple s'agir d'un travailleur français occupé dans une entreprise en France, d'un Hongrois qui travaille habituellement aux Pays-Bas, d'un Américain en service auprès d'une multinationale,... qui effectuent des prestations en Belgique.*

Une loi du 5 mars 2002 (Moniteur du 13 mars 2002) et un arrêté royal du 29 mars 2002 (Moniteur du 17 avril 2002), transposant la "directive détachement" 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996, définissent, d'une part, quelles sont les lois et règles s'appliquant à ces travailleurs en situation de détachement et prévoient, d'autre part, pendant les 6 premiers mois du détachement, un régime simplifié pour l'établissement des documents sociaux.

### 4.1 Lois belges applicables

La loi établit ainsi que toutes les conditions en matière de travail, de rémunération et d'emploi prévues par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, et sanctionnées pénalement, sont d'application dès le premier jour du détachement en Belgique.

En vertu de ce qui précède, les entreprises étrangères doivent notamment respecter et appliquer les dispositions suivantes:

- la durée du travail maximale et les temps de repos minimums ;
- le nombre minimum de jours de congés payés ;
- les salaires minimums ;
- les jours fériés ;
- la réglementation sur le bien-être au travail ;
- le travail temporaire (notamment la mise à disposition) et le travail intérimaire ;
- les CCT rendues obligatoires par arrêté royal et conclues par la Commission paritaire de la construction (n° 124) ou par la CPNAE (n° 218).

L'application obligatoire de ces dispositions ne peut cependant faire obstacle à l'application de conditions éventuellement plus favorables dont le travailleur détaché jouit dans le pays où il travaille habituellement.



## **4.2 Documents sociaux et règlement de travail**

### Principe

La déclaration Limosa obligatoire a remplacé la déclaration de détachement facultative établie par la loi du 5 mars 2002 qui transposait la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

L'employeur étranger qui a effectué la déclaration obligatoire Limosa et l'employeur étranger dispensé d'accomplir cette déclaration bénéficient du régime simplifié pour la tenue de documents sociaux instauré par la loi du 5 mars 2002.

Ils sont dispensés d'établir certains documents belges comme le règlement de travail et le registre du personnel même s'ils n'ont pas de documents équivalents. Ils sont également dispensés d'établir certains documents belges pour autant qu'ils tiennent à la disposition des fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande, une copie des documents relatifs à la rémunération prévus par la législation du pays où est établi l'employeur et qu'ils disposent de documents équivalents établis selon la législation en vigueur dans le pays d'origine (compte individuel et décompte de paie).

### Pendant une période limitée

La déclaration facultative de détachement prévue par la loi du 5 mars 2002 entraînait la dispense de tenir certains documents sociaux pour une période de 6 mois. Cette période de 6 mois est portée à 12 mois par l'arrêté royal du 1er avril 2007 relatif à la tenue de certains documents sociaux pour les travailleurs détachés.

Au terme de cette période, l'employeur étranger doit établir et tenir les mêmes documents sociaux que l'employeur établi en Belgique.

Au terme de la période d'occupation en Belgique et à la demande des fonctionnaires désignés par le Roi, l'employeur est tenu, durant une période de deux ans, de leur envoyer les copies de ces documents équivalents.

### Attention!

Le principe de l'interdiction de la mise à disposition de travailleurs, ainsi que les conditions et procédures valant dans le cas des formes autorisées, restent d'application dans le cadre du détachement en Belgique.

Par ailleurs, les entreprises de travail intérimaire étrangères agréées en Belgique devront également se conformer à cette réglementation, tant en ce qui concerne les lois belges applicables que le régime simplifié pour les documents sociaux et le règlement de travail.

Source Bron: Marc Junius (Confédération Construction) et website [www.federgon.be](http://www.federgon.be)