

Mise à la disposition

I. Interdiction de principe de mise à la disposition¹

-L'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 stipule qu'est interdite l'activité exercée, en dehors des règles applicables au travail temporaire, au travail intérimaire et aux CPAS², par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés à la disposition de *tiers* qui *utilisent* ces travailleurs et *exercent* sur eux *une part quelconque de l'autorité* appartenant normalement à l'employeur.

- Tiers: toute personne qui est étrangère à la relation initiale de travail entre le travailleur et celui qui l'a engagé
- Utilisateurs: le tiers doit réellement intégrer le travailleur dans les activités que lui-même effectue
- Exercice d'une partie de l'autorité: il suffit que le travailleur se trouve en partie sous l'autorité de l'employeur originaire et en partie sous l'autorité de l'utilisateur.

-Là où jadis un AR pris en Conseil des Ministres prévoyait une exception à cette interdiction pour les asbl, la loi du 13 février 1998³ a supprimé cette exception.

II. Dérogation à l'interdiction: mise à disposition possible après autorisation préalable de l'Inspection des Lois Sociales (voir formulaire de demande)

-Un employeur peut **en dehors de ses activités normales** mettre ses travailleurs permanents à la disposition d'un utilisateur **pour une durée limitée** s'il a obtenu préalablement l'autorisation de l'ILS⁴. Cette durée limitée n'est pas exigée en ce qui concerne les travailleurs moins-valides occupés par un atelier protégé.

-Exigence d'un écrit rédigé par l'utilisateur:

Avant le début de la mise à la disposition, l'utilisateur doit rédiger un écrit dans lequel il mentionne:

- la durée de la mise à la disposition
- les conditions de la mise à la disposition

-l'identité du travailleur, de l'employeur, de l'utilisateur. Cet écrit doit prouver qu'il existe un accord entre l'utilisateur et la délégation syndicale, ou à défaut de celle-ci avec les organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève l'entreprise de l'utilisateur. En cas de désaccord au sein de la délégation syndicale, il doit prouver qu'il existe un accord avec la commission paritaire compétente. Aussi bien le prêteur, que le travailleur et l'utilisateur doivent signer cet écrit.

III. Dérogation à l'interdiction: mise à la disposition moyennant avertissement 24 heures à l'avance de l'inspecteur-chef de district de l'ILS

- dans 2 cas spécifiquement déterminés, un employeur peut exceptionnellement mettre un travailleur permanent, qui reste lié avec son employeur par son contrat initial, à la disposition d'un utilisateur à la condition que l'utilisateur en avise au moins 24 heures à l'avance l'inspecteur-chef de district de l'ILS, à savoir:
 - dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière: écrit cfr. point II
 - en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière: écrit cfr. point II

IV. Conséquences de la mise à la disposition

Conséquences en cas de mise à la disposition illégale:

- relation entre prêteur et travailleur:

nullité du contrat de travail dès le début de l'exécution du travail.

- relation entre utilisateur et travailleur mis à la disposition:

- liés par un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution;
- le travailleur peut mettre fin au contrat, avant la fin de la mise à la disposition, sans préavis ni indemnité de rupture de contrat.

- prêteur et utilisateur:

responsable principal pour le paiement des cotisations sociales, des rémunérations, des indemnités et avantages qui découlent du contrat.

Conséquences d'une mise à la disposition légale:

- Relation travailleur - prêteur:

le contrat de travail entre les deux parties continue d'exister. Ceci implique que le droit de licenciement reste entre les mains du prêteur et pas de l'utilisateur.

- Relation entre travailleur mis à la disposition - utilisateur:

durant la période de la mise à la disposition l'utilisateur est soumis à l'application des dispositions de la législation relative à la réglementation et à la protection du travail qui s'appliquent au lieu de travail (durée du travail, jours fériés, repos dominical, travail des femmes, jeunes travailleurs, travail de nuit, règlements de travail, santé et sécurité des travailleurs, salubrité du travail et des lieux de travail)⁵. L'utilisateur, ses préposés ou mandataires qui n'appliquent pas ces dispositions, sont susceptibles de sanctions pénales⁶.

- Relation prêteur - utilisateur:

l'utilisateur est (co-) responsable principal pour le paiement des cotisations sociales, des rémunérations, des indemnités et avantages qui découlent du contrat de travail.

-
1. Art. 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *MB*, 20 août 1987 (modifiée à plusieurs reprises).
 2. les travailleurs liés en vertu d'un contrat de travail à un CPAS peuvent, sous certaines conditions, être mis à la disposition des³ : - communes
 - i. -asbl à but social ou culturel
 - ii. -un autre CPAS. Voir Art. 60, § 7 de la loi organique du 8 juillet 1976 relative aux CPAS .
 3. Art. 71 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, *MB*, 19 février 1998.
 4. Art. 32 de la loi précitée du 24 juillet 1987, telle que récemment modifiée par art. 72 de la loi du 13 février 1998(cfr. supra).
 5. Art. 32, § 4, alinéa 2 de la loi du 24 juillet 1987, introduit par l'art. 72, 3° de la loi du 13 février 1998.
 6. Art. 39bis de la loi du 24 juillet 1987, introduit par art. 55 de la loi précitée du 13 février 1998.