

Covid-19 : la mise à disposition des travailleurs

En cette période de crise sanitaire liée à virus du coronavirus (COVID-19), se posent de nombreuses questions relatives à la mise à disposition des travailleurs, puisque certains services sont confrontés à un manque de personnel, tandis que d'autres services, ayant dû réduire ou cesser leurs activités, expérimentent un surplus de personnel.

Le gouvernement a pris des mesures pour faciliter la mise à disposition de ce personnel excédentaire auprès d'utilisateurs actifs dans les secteurs essentiels.

L'objet de la présente note est de présenter le cadre juridique applicable à ce régime dérogatoire.

RÉFÉRENCES

- Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs
- Arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à garantir la bonne organisation du travail dans les secteurs critiques (M.B., 28/04/2020).

I. LE PRINCIPE : INTERDICTION DE LA MISE À DISPOSITION DES TRAVAILLEURS

La mise à disposition de travailleurs vise les cas où un employeur prête ses travailleurs à un tiers-utilisateur qui utilise les services de ces travailleurs et exerce sur ceux-ci une part de l'autorité qui est normalement exercée par l'employeur.

En vertu de l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs, un tel mécanisme est **interdit en Belgique**, sauf dans les cas prévus par la loi¹.

Toutefois, en cette période de crise sanitaire liée à la pandémie de coronavirus/COVID-19, de nombreuses entreprises ont dû réduire ou arrêter leurs activités et se retrouvent avec un personnel excédentaire, alors que d'autres, dans les secteurs essentiels, manquent de personnel ayant les qualifications voulues.

C'est pourquoi **le gouvernement a pris des mesures pour faciliter la mise à disposition** de ce personnel excédentaire auprès d'utilisateurs actifs dans les secteurs essentiels. La mesure est une dérogation à l'interdiction de mise à disposition prévue à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 précitée.

II. L'EXCEPTION : LA MISE À DISPOSITION DES TRAVAILLEURS AUPRÈS D'EMPLOYEURS DES SECTEURS ESSENTIELS

Un employeur qui n'est pas une entreprise de travail intérimaire peut exceptionnellement mettre ses travailleurs à disposition d'un tiers-utilisateur actif dans un secteur essentiel.

Une liste des secteurs considérés comme essentiels est disponible sur le site Internet d'UNISOC en suivant le lien suivant : <https://www.unisoc.be/articles/fr/coronavirus-les-services-essentiels-et-non-essentiels> .

La mise à disposition du personnel peut être autorisée si les conditions suivantes sont remplies :

- 1) La mise à disposition concerne uniquement des **travailleurs engagés par contrat de travail avant le 10 avril 2020** ;

¹ Il s'agit du contrat de prestation de service ainsi que la mise à disposition pour une durée limitée (articles 31, §1^{er} et 32 de la loi du 24 juillet 1987 précitée).

- 2) La mise à disposition a une **durée limitée** ;

- 3) Les conditions et la durée de la mise à disposition sont fixées dans un **contrat écrit signé par l'employeur, le tiers-utilisateur et le travailleur**² avant le début de la mise à la disposition.
⇒ Un modèle de convention est proposé en annexe de la présente note d'information.

Pendant la période de mise à disposition autorisée, les conditions de travail suivantes s'appliquent :

- Le contrat de travail entre l'employeur et le travailleur mis à disposition continue à sortir ses effets.
En vertu de cette disposition, le **travailleur reste à charge de l'employeur** en ce qui concerne la couverture relative à la responsabilité civile, aux accidents (sur le chemin) de travail ainsi qu'aux maladies professionnelles ;

- Le **tiers-utilisateur est responsable de l'application de toutes les réglementations applicables au lieu de travail**, notamment la durée et les horaires de travail. Le tiers-utilisateur est responsable des mesures de protection garantissant la sécurité et la santé du travailleur sur les lieux de travail ;

- Le travailleur mis à disposition conserve au moins le droit à la rémunération à laquelle il avait droit dans son emploi d'origine. **Les avantages rémunérateurs que le travailleur mis à disposition reçoit ne peuvent pas être inférieurs à ceux dont bénéficient les travailleurs exerçant les mêmes fonctions auprès du tiers-utilisateur.**
Si les avantages rémunérateurs sont plus importants chez le tiers-utilisateur, le travailleur y aura droit à charge de son employeur.

- Le **tiers-utilisateur devient solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages** qui découlent du contrat de travail conclu entre le travailleur et l'employeur.
En vertu de cette disposition, le travailleur mis à disposition peut, même s'il a été prêté à titre gratuit, réclamer le paiement de son salaire auprès du tiers-utilisateur si son employeur ne respecte pas les obligations salariales à son égard ;

² L'accord écrit du travailleur n'est pas requis lorsque le consentement tacite est d'usage dans la branche d'industrie qui occupe le travailleur.

Constatations

Contrairement à ce que prévoit l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 précitée :

- Aucun accord avec ou notification à l'inspection sociale n'est nécessaire ;
- Aucune demande d'accord de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, des organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève son entreprise n'est nécessaire.

Néanmoins, le recours à un tel mécanisme appelle à quelques considérations :

- La mise à disposition requiert l'accord du travailleur ;
- Le travailleur mis à disposition doit bénéficier au moins des mêmes rémunérations, indemnités et avantages que les travailleurs exerçant les mêmes fonctions au sein de l'entreprise « utilisatrice » ;