

SYNERGIES COMMUNES – ENTITES PARA-LOCALES

INTRODUCTION AUX MISES A DISPOSITION DE TRAVAILLEURS

La mise à disposition consiste, pour un employeur, à fournir de la main d'œuvre à un tiers utilisateur qui pourra exercer, à l'égard de cette main d'œuvre, une part quelconque (fut-elle partielle) de l'autorité patronale qui appartient normalement à l'employeur.

Dans le langage courant, la mise à disposition de personnel est également appelée "détachement de personnel" ou encore "prêt de personnel".

La mise à disposition ne peut avoir lieu que moyennant le respect de certaines conditions qui dépendent de la nature de la relation professionnelle liant un travailleur à son employeur (contractuelle ou statutaire), mais aussi de la nature de l'utilisateur. Toutes ces conditions seront détaillées, au cas par cas, dans les fiches suivantes.

La présente fiche vise à analyser l'élément qui caractérise la mise à disposition de travailleurs, à savoir le transfert de l'autorité patronale, ou d'une part de celle-ci. S'il n'y a pas de transfert de l'autorité patronale, nous ne pouvons pas parler de mise à disposition de personnel.

La mise à disposition suppose le transfert à l'utilisateur d'une partie de l'autorité sur le travailleur. L'exercice de l'autorité patronale comporte les pouvoirs de direction et de surveillance. Il n'est cependant pas nécessaire que ces pouvoirs soient exercés en permanence ou de manière effective.

L'existence d'un rapport d'autorité entre l'utilisateur et le travailleur est une question de fait qui relève de l'appréciation du juge saisi d'un litige.

Pour conclure à l'existence d'une mise à disposition, la doctrine et la jurisprudence s'attachent à l'examen de l'existence d'éventuels indices¹ de transfert d'autorité, tels que:

- la possibilité, pour l'utilisateur, de donner des ordres, des instructions au travailleur;
- la fourniture au travailleur, par l'utilisateur, d'instruments de travail, de vêtements de travail ou de véhicules de fonction;
- l'utilisation par le travailleur des infrastructures de l'utilisateur;
- l'apparition du travailleur dans l'organigramme de l'utilisateur, sans qu'une distinction entre ce travailleur et les travailleurs de l'utilisateur ne soit opérée;
- l'obligation, pour le travailleur, de fournir, à l'utilisateur, des rapports relatifs aux prestations réalisées;
- l'obligation, dans le chef du travailleur, d'assister aux réunions organisées par l'utilisateur;
- la possibilité, pour l'utilisateur, de sanctionner le travailleur;

¹ Sans qu'un indice pris isolément n'emporte automatiquement la conviction du juge qui, en la matière, utilisera la technique du "faisceau d'indices", c'est-à-dire qu'il faudra la réunion de plusieurs indices pour pouvoir conclure à l'existence d'un transfert d'autorité. Le juge ne se laissera pas convaincre par la présence d'un indice de transfert d'autorité, il examinera la situation dans sa globalité.

- l'obligation pour les travailleurs, de justifier leurs absences ou de solliciter des jours de congé à l'utilisateur.²

Il faut maintenant préciser que certains éléments ne constituent pas, dans le chef de l'utilisateur, l'exercice de l'autorité patronale. Il s'agit du respect par l'utilisateur de ses obligations en matière de bien-être, des instructions données par l'utilisateur quant au temps de travail et au temps de repos et enfin, des instructions données par l'utilisateur quant à l'exécution du travail convenu.

Certains éléments ne peuvent pas être transmis à l'utilisateur et demeurent, même en cas de mise à disposition, des prérogatives propres à l'employeur. Il s'agit de l'engagement du travailleur, des négociations relatives à la rémunération, de l'octroi d'une promotion ou d'avantages extracontractuels, de la déclaration du travailleur à l'ONSS, du paiement des cotisations sociales et de la rémunération, du pouvoir de licencier ou de suspendre le contrat de travail, de la délivrance de fiches salariales et fiscales ainsi que de la compétence disciplinaire, ou encore des évaluations.

L'employeur conserve donc toutes ces prérogatives, tandis que l'utilisateur est compétent pour ce qui relève plutôt de la gestion quotidienne du personnel mis à disposition.

Si nous parvenons à la conclusion qu'il y a un transfert de l'autorité patronale ou un transfert partiel de l'autorité patronale, il y a mise à disposition de personnel. Il faut donc vérifier que cette mise à disposition réponde aux conditions prévues pour la loi afin d'être légale et d'éviter que la relation existant entre le travailleur et l'utilisateur ne soit requalifiée en contrat de travail. Cela constitue l'objet des fiches suivantes.

Renseignements:

Article

Nous renvoyons le lecteur à [l'article *Mise à disposition et transfert de personnel communal : autorisation et ... absence d'interdiction*](#), rédigé par L. Mendola.

Fiches théoriques

Pour une description théorique du *modus operandi* de la mise à disposition d'un travailleur contractuel sur la base de l'article 144 bis de la Nouvelle loi communale, voyez: "[Mise à disposition d'un travailleur contractuel sur base de l'article 144 bis de la Nouvelle loi communale](#)" et son [modèle de convention](#).

Pour une description théorique du *modus operandi* de la mise à disposition d'un travailleur contractuel sur la base de la loi du 24 juillet 1987, voyez: "[Mise à disposition d'un travailleur contractuel sur base de la loi du 24 juillet 1987](#)" et son [modèle de convention](#).

² Afin de cerner la notion d'autorité dans la matière de la mise à disposition de travailleurs, il n'est pas inutile de se pencher sur la jurisprudence qui s'est développée en matière de lien de subordination. Les éléments pris en considération sont effectivement fort comparables.

En ce qui concerne la mise à disposition d'un agent statutaire, voyez: « [Modèle de dispositions à intégrer dans les statuts locaux pour encadrer la mise à disposition d'agents statutaires](#) » et "[Convention de mise à disposition d'un agent statutaire](#)".

Pour une description théorique du *modus operandi* de la mise à disposition d'un agent "article 60, § 7" de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale, voyez: « [Mise à disposition par le CPAS d'agents article "60, § 7"](#) » et son [modèle de convention](#).

Fiches bonnes pratiques

La commune de Wanze a procédé à une mise à disposition d'informaticiens communaux au profit du CPAS sur base de l'article 144 bis de la Nouvelle loi communale. Voyez: "[Mise d'informaticiens communaux à disposition du CPAS: cas de la commune de Wanze](#)".

Le CPAS de Mouscron a procédé à une mise à disposition d'agents "article 60, §7" au profit de la Ville. Voyez: "[Mise d'agents "article 60, § 7" à disposition de l'administration communale: cas de la Ville de Mouscron](#)".