

SYNERGIES COMMUNES – ENTITES PARA-LOCALES

MISE A DISPOSITION D'UN TRAVAILLEUR CONTRACTUEL SUR LA BASE DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987

- Description de la synergie

Un employeur met un agent contractuel à disposition d'une autre entité juridique.

Personnes visées par cette disposition:

- Les travailleurs qui peuvent être mis à disposition sur la base de cette loi sont impérativement des agents contractuels.
- Les employeurs qui peuvent mettre leur personnel à disposition d'un utilisateur sur la base de cette loi ne sont pas identifiés par la loi, il peut donc s'agir d'une commune, d'un CPAS, d'une régie communale autonome, d'une asbl communale, d'une fabrique d'église, etc.
- Les utilisateurs ne sont pas identifiés par la loi, il peut donc s'agir d'une commune, d'un CPAS, d'une régie communale autonome, d'une asbl communale, d'une fabrique d'église, etc.
- Les mises à disposition possibles sur cette base sont nombreuses. Nous citons, à titre d'exemples quelques cas possibles:

CPAS -> Commune

ASBL -> Commune

RCA -> Commune

Fabrique d'église -> Commune

Commune -> RCA

Commune -> Fabrique d'église

(Commune -> ASBL)

(Commune -> CPAS)

Toutefois, bien que ces deux dernières hypothèses soient possibles sur la base de la loi de 1987, nous vous recommandons de recourir à l'article 144 bis de la Nouvelle loi communale, pour autant que les conditions prescrites par cette disposition soient remplies. En effet, l'article 144 bis est moins contraignant que la loi de 1987 car il ne nécessite pas l'autorisation de l'Inspection des lois sociales.

- Référence(s) légale(s) et conditions

- Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (M.B. 20.8.1987):

"Art. 32. § 1. Par dérogation à l'article 31, un employeur peut, en dehors de son ou de ses activités normales, mettre ses travailleurs permanents pour une durée limitée à la disposition d'un utilisateur s'il a reçu au préalable l'autorisation du fonctionnaire désigné par le Roi. Une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail peut

préciser la notion de durée limitée. (...)

§ 2. Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visées au § 1er doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur. L'accord écrit du travailleur n'est, toutefois par requis lorsque le consentement tacite est d'usage dans la branche d'industrie qui occupe le travailleur.

Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à la disposition.

§ 3. L'autorisation visée au § 1er n'est octroyée qu'après accord entre l'utilisateur et la délégation syndicale du personnel de son entreprise ou, à défaut de celle-ci, les organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève son entreprise. En cas de désaccord au sein de la délégation syndicale, cet accord peut être donné par la commission paritaire compétente.

§ 4. Pendant la période de la mise à la disposition, visée au § 1er, le contrat liant le travailleur à son employeur continue à sortir ses effets; toutefois, l'utilisateur devient solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui en découlent.

Les obligations prévues à l'article 19, alinéas 1er et 2, sont également applicables en cas de mise d'un travailleur à la disposition d'un utilisateur.

En aucun cas, ces rémunérations, indemnités et avantages ne peuvent être inférieurs à ceux dont bénéficient les travailleurs exerçant les mêmes fonctions au sein de l'entreprise de l'utilisateur."

- Conditions principales: la mise à disposition doit être de durée limitée et il faut obtenir, préalablement à la mise à disposition, l'autorisation de l'Inspection des lois sociales. Seuls les travailleurs permanents¹ peuvent être mis à disposition d'un utilisateur. Un employeur ne peut donc pas engager un travailleur pour le mettre à disposition d'un utilisateur.
- Etapas de mise en œuvre
 - Accord entre l'utilisateur et la représentation syndicale de l'utilisateur;
 - Demander et recevoir l'autorisation de l'Inspection des lois sociales;
 - Convention signée par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur déterminant les conditions et la durée de la mise à disposition.
- Divers
- Renseignements
 - L. Mendola, "Mise à disposition et transfert de personnel communal. Autorisation et ... absence d'interdiction", *Mouv. Comm.* 12/2007, pp. 560 à 564.
 - La mise à disposition d'un travailleur contractuel sur la base de la loi du 24 juillet 1987 constitue un mode de mise à disposition de personnel. Pour de plus

¹ Cette notion ne renvoie pas aux agents statutaires, car la loi du 24.7.1987 ne vise que les agents contractuels. A cet égard, V. L. Mendola, *Mise à disposition et transfert de personnel communal: autorisation et ... absence d'interdiction*.

amples informations sur le principe des mises à disposition, voyez le document ci-joint: "[Introduction aux mises à disposition de travailleurs](#)".

- Annexe(s)
- [Convention-type de mise à disposition d'un agent contractuel sur la base de l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 relative au travail temporaire, au travail intérimaire et à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.](#)
- [Formulaire de demande à adresser à l'Inspection des lois sociales.](#)