



FAQ – Covid-19 Pénurie de personnel, cessation ou réduction d’activités et continuité du service et des prestations dans les Services agréés relevant de la Santé et de l’Action sociale (AVIQ et SPW – Direction générale Intérieure et Action sociale).

Le 12 mars dernier, le Conseil National de Sécurité a décrété la phase fédérale de gestion de crise. En suite à cette décision, différentes mesures importantes ont été prises pour limiter la propagation du virus.

Ces mesures nous impactent tous et toutes dans notre quotidien ainsi que dans nos activités professionnelles mais surtout ont des répercussions sur les bénéficiaires et usagers. En effet, les décisions ont un effet considérable sur le fonctionnement des services et la nécessaire continuité du service.

Outre le fait de devoir assumer l’encadrement de personnes infectées par le Covid 19, des Services sont confrontés à un manque de personnel et parallèlement, certains Services ont dû réduire ou cesser leurs activités.

Il nous paraît important d’attirer votre attention sur le fait qu’est possible de mutualiser les ressources en personnel entre les services afin d’apporter des réponses à la pénurie de personnel.

Cette procédure est encadrée par la loi du 24 juillet 1987 sur la mise de travailleurs à la disposition d’utilisateurs et en particulier l’article 32. Ces dispositions de la loi peuvent être consultées à l’adresse suivante : <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1987/07/24/1987012597/justel#LNK0011>

Cette FAQ répond à quelques questions sur la mise à disposition de travailleurs.

Des travailleurs d’un service en diminution ou cessation d’activités souhaiteraient mettre leur savoir-faire et leur expérience à profit en se mettant à disposition d’autres services ou des Services souhaiteraient inviter leurs travailleurs à se mettre disposition d’autres services, est-ce possible ?

Oui, une solution existe. Il s’agit de la mise à disposition de personnel volontaire par une structure au bénéfice d’une autre. Il s’agit en quelque sorte de mutualiser les ressources en personnel entre services.

Dans ce contexte de pandémie, la mutualisation des ressources ne peut qu’être encouragée pour assurer la continuité du service aux bénéficiaires et usagers.

Le personnel mis à disposition peut-être être désigné d’office ?

Non, il s’agit d’une mise à disposition qui nécessite l’accord des trois parties : l’employeur, le travailleur et l’employeur utilisateur. Cette mise à disposition de personnel s’effectue donc sur une base volontaire.

La mise à disposition de personnel peut-elle être illimitée dans le temps ?

Non, il s’agit d’une mise à disposition autorisée pour une durée limitée. En effet, la loi prévoit qu’un employeur (à l’exclusion des entreprises de travail intérimaire) peut exceptionnellement mettre ses

travailleurs permanents à disposition d'une autre entreprise (utilisateur) pour une durée limitée à la condition d'avoir préalablement informé l'Inspection du travail (Contrôle des lois sociales – Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale).

Un travailleur peut-il se voir confier n'importe quelle activité dans le cadre de cette mise à disposition ?

Le travail confié à un travailleur mis à disposition doit être en rapport avec sa fonction chez son employeur.

Qu'en est-il de ma rémunération et de mon contrat de travail avec mon employeur durant la période de mise à disposition ?

Le contrat de travail entre l'employeur et le travailleur mis à disposition continue à sortir ses effets pendant la durée de la mise à disposition. En tout état de cause, les rémunérations, indemnités et avantages du travailleur mis à disposition ne peuvent pas être inférieurs à ceux dont bénéficient les travailleurs exerçant la même fonction au sein de l'entreprise de l'utilisateur. L'employeur peut bien-sûr mettre à disposition d'un autre employeur un travailleur à titre gratuit. Les rémunérations, indemnités et avantages du travailleurs mis à disposition peuvent rester à charge de l'employeur qui met à disposition le travailleur.

Qu'en est-il de ma couverture relative aux accidents de travail dans le cadre de cette mise à disposition ?

Les obligations en la matière incombent à l'employeur d'origine.

En pratique, comment faut-il procéder pour concrétiser cette mise à disposition ?

En principe, l'employeur doit solliciter préalablement l'autorisation du Contrôle des lois sociales. Toutefois, partant du principe que l'exception « *de la mise à disposition de personnel en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière* » trouve à s'appliquer, l'autorisation préalable de l'inspection du travail n'est pas requise (ni a fortiori celle de la délégation syndicale). Ceci à la condition expresse que l'utilisateur avertisse au moins 24 heures à l'avance la Direction régionale du Contrôle des Lois sociales.

Il y a donc lieu de communiquer pour information aux Directions locales de l'inspection sociale, l'écrit dûment approuvé par les trois parties le cas échéant sous forme d'un mail au plus tard la veille de la mise à disposition d'un travailleur.

Y a-t-il un modèle de convention de mise à disposition d'un travailleur ?

Oui, vous pouvez télécharger ce modèle de convention en cliquant sur le lien suivant : **[Modèle de convention] (lien à créer lors de la publication de la FAQ)**

Eu égard à la crise sanitaire en cours, le Contrôle des lois sociales accepte que l'écrit devant recueillir l'accord des trois parties puisse prendre la forme d'un mail reprenant les coordonnées des trois parties et les conditions et la durée de la mise à disposition, et qui est validé par retour de mail par ces trois parties.

Quelles sont précisément les conditions légales relatives à la mise à disposition de personnel ?

La mutualisation des ressources en personnel entre services agréés est régie par la loi du 24 juillet 1987 sur la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Cette mutualisation ne peut donc pas être

considérée comme du bénévolat. Le droit du travail prévoit un mécanisme permettant de déplacer, **sur une base volontaire**, du personnel vers un autre employeur, tout en conservant le contrat de travail initial.

De manière générale, les conditions suivantes doivent être respectées impérativement :

1. Les travailleurs concernés par la mise à disposition seront toujours des **travailleurs permanents** de l'entreprise qui met à disposition ;
2. La **mise à disposition** sera toujours **temporaire** et ne peut, en aucun cas, être permanente (il peut être prévu que la mise à disposition soit prévue pour la période couverte par les mesures adoptées par le gouvernement pour faire face à la crise sanitaire) ;
3. Il y aura toujours lieu de constater par **écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur**, les conditions et la durée de la mise à disposition **et ce avant le début de la mise à disposition**.
4. **Les rémunérations, indemnités et avantages du travailleur** mis à disposition ne peuvent pas être inférieurs à ceux dont bénéficient les travailleurs exerçant la même fonction au sein de l'entreprise de l'utilisateur.

Quelles sont les coordonnées des Directions locales du Contrôle des lois sociales auprès desquelles la convention doit être envoyée 24 heures avant le début de la mise à disposition ?

Coordonnées de Directions locales du Contrôle des lois sociales :

Arlon :

Arlon, Attert, Aubange, Bastogne, Bertogne, Bertrix, Bouillon, Chiny, Daverdisse, Durbuy, Erezée, Etalle, Fauvillers, Florenville, Gouvy, Habay, Herbeumont, Hotton, Houffalize, La Roche-en-Ardenne, Léglise, Libin, Libramont-Chevigny, Manhay, Marche-en-Famenne, Martelange, Meix-devant-Virton, Messancy, Musson, Nassogne, Neufchâteau, Paliseul, Rendeux, Rouvroy, Saint-Hubert, Saint-Léger, Saint-Ode, Tellin, Tenneville, Tintigny, Vaux-sur-Sûre, Virton et Wellin.

Tél. : 02 233 43 50

E-mail : cls.arlon@emploi.belgique.be

Charleroi :

Tél. : 02 233 44 20

E-mail : cls.charleroi@emploi.belgique.be

Liège Sud : Ressort : Amay, Anthisnes, Aywaille, Beyne-Heusay, Blégny, Chaudfontaine, Clavier, Comblain-au-Pont, Dahlem, Engis, Esneux, Ferrières, Fléron, Hamoir, Huy, Marchin, Modave, Nandrin, Neupré, Ouffet, Saint-Georges-sur-Meuse, Seraing, Soumagne, Sprimont, Tinlot, Visé, Wanze et Liège.

E-mail : cls.liege-sud@emploi.belgique.be

Tél. : 02 233 46 30

Liège Nord :

Ans, Awans, Bassenge, Berloz, Braives, Burdinne, Crisnée, Donceel, Faimés, Fexhe-le-Haut-Clocher, Flémalle, Geer, Grace-Hollogne, Hannut, Héron, Herstal, Juprelle, Lincent, Oreye, Oupeye, Remicourt, Saint-Nicolas, Trooz, Verlaine, Villers-le-Bouillet, Waremme, Wasseiges et Liège.

E-mail : cls.liege-nord@emploi.belgique.be

Tél. : 02 233 46 30

Mons :

Tél. : 02 233 46 70

E-mail : cls.mons@emploi.belgique.be

Namur :

Tél. : 02 233 46 80

E-mail : cls.namur@emploi.belgique.be

Nivelles :

Tél. : 02 233 47 10

E-mail : cls.nivelles@emploi.belgique.be

Tournai :

Tél. : 02 233 47 70

E-mail : cls.tournai@emploi.belgique.be

Verviers :

Tél. : 02 233 48 00

E-mail : cls.verviers@emploi.belgique.be

Région bruxelloise :

Madame Nathalie ROMAIN

E-mail : nathalie.romain@emploi.belgique.be

Tél. 02/235 55 75

Vous souhaitez plus d'informations concernant la mise à disposition de personnel entre les services ?

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/mise-disposition-de-travailleurs/mise-disposition-autorisee-pour-une>

Vous souhaitez plus d'informations sur le coronavirus ?

<https://www.aviq.be/coronavirus.html>

<https://www.info-coronavirus.be/fr/>