



## Groupement d'employeurs et pouvoirs locaux, **UNE SOLUTION ENVISAGEABLE?**

Dans la présente contribution, la notion de groupements d'employeurs sera examinée dans la première partie, ainsi que les conditions qui leur sont applicables. Dans la seconde partie, il sera question de l'opportunité des groupements d'employeurs au sein des pouvoirs locaux.

**SYLVIE SMOOS** CONSEILLER

### **1<sup>re</sup> partie - Groupement d'employeurs**

#### **Notions**

Deux ou plusieurs employeurs peuvent, dans le cadre d'un groupement d'employeurs, recruter conjointement des travailleurs afin de les occuper chez chacun d'entre eux et dans le but de mutualiser leurs besoins.

Le travailleur ne conclut un contrat de travail qu'avec le groupement d'employeurs qui est, juridiquement, le seul employeur qui met le travailleur à la disposition des entreprises membres du groupement.

Pour pouvoir procéder de la sorte, le groupement d'employeurs doit répondre à une série de conditions et doit préalablement obtenir l'autorisation du Ministre de l'Emploi.

Cette possibilité de groupement d'employeurs n'est plus limitée dans le temps; une évaluation est néanmoins prévue dans 4 ans (en 2021).

#### **Formes**

Pour devenir groupement d'employeurs, la loi du 12 août 2000 (art. 187) impose la forme d'un groupement d'intérêt économique ou d'une association sans but lucratif et d'avoir pour objet social unique la mise de travailleurs à la disposition de ses membres, sauf autorisation spécifique du Roi après avis du Conseil national du Travail, ci-après CNT.

Le groupement d'employeurs ne peut occuper plus de 50 travailleurs, sauf dérogation.

<sup>1</sup> Les législations concernant les groupements d'employeurs sont les suivantes: L. 12.8.2000, art. 186 et ss., portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, *M.B.*, 31.8.2000; L. 25.4.2014 portant des dispositions diverses en matière de sécurité sociale (*M.B.*, 6.6.2014); A.R. 8.7.2014 d'exécution de l'article 186 de la loi du 12.8.2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses et fixant la date d'entrée en vigueur du chapitre 15 de la loi du 25.4.2014 portant des dispositions diverses en matière de sécurité sociale (*M.B.*, 18.7.2014); L. 5.3.2017, art. 50-55, concernant le travail faisable et maniable (*M.B.*, 18.7.2014).

## Autorisation

Outre la forme spécifique, le groupement d'employeurs doit également obtenir une autorisation du Ministre de l'Emploi car ce système est une dérogation au principe de l'interdiction de la mise à disposition des travailleurs.

Pour obtenir l'autorisation, le groupement d'employeurs adresse une demande au président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Le Ministre de l'Emploi prend sa décision dans un délai de 40 jours à dater de la réception de la demande. Il peut demander un avis au CNT; dans ce cas, le délai est suspendu. Le CNT a alors 60 jours pour rendre son avis.

Le groupement d'employeurs doit joindre son règlement d'ordre intérieur à sa demande d'autorisation.

L'autorisation du ministre est donnée pour une durée indéterminée. Néanmoins, le ministre peut y mettre fin dès que les conditions légales, réglementaires ou conventionnelles ne sont plus respectées.

Dans son autorisation, le ministre désigne la commission paritaire à laquelle les travailleurs du groupement d'employeurs ressortiront:

- lorsque tous les membres du groupement relèvent de la même commission paritaire, le ministre est obligé de désigner cette commission paritaire;
- lorsque tous les membres du groupement d'employeurs ne relèvent pas de la même commission paritaire, le ministre désigne la commission paritaire du groupement d'employeurs parmi les commissions paritaires dont relèvent les membres du groupement d'employeurs.

Le groupement d'employeurs propose, dans sa demande, le rattachement à une commission paritaire parmi celles dont ses membres relèvent.

L'avis du CNT peut être demandé par le Ministre.

Le ministre détermine la commission paritaire en fonction du dossier, selon un des critères suivants:

- la commission paritaire d'un ou plusieurs membres du groupement avec le plus grand volume horaire prévu dans la mise à disposition;
- la commission paritaire d'un ou plusieurs membres avec le plus grand volume d'emploi de travailleurs permanents.

## Conditions de travail

Toute personne pourrait se voir engagée par un groupement d'employeurs. Aucune condition n'est requise.

Les travailleurs engagés doivent recevoir un contrat de travail écrit, et ce, avant le début de l'exécution de leur travail. Dans ce contrat de travail, il doit être explicitement mentionné qu'il est conclu par l'employeur en vue d'être mis à la disposition des membres du groupement.

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

La durée hebdomadaire minimale de travail doit être de 19 heures.

Une dérogation aux délais de préavis « normaux » est prévue pour certains travailleurs; ainsi, le travailleur d'un groupement d'employeurs, qui, avant son engagement, était demandeur d'emploi de longue durée, bénéficiaire d'un revenu d'insertion ou d'une aide sociale financière, peut, par dérogation aux délais de préavis usuels, mettre fin à son contrat de travail moyennant préavis de sept jours, à compter du jour suivant la notification de sa démission. Cette possibilité ne vaut pas pour les travailleurs qui sont chargés de la direction et de la surveillance des autres travailleurs mis à la disposition de l'utilisateur par le groupement d'employeurs.

Pour tous les autres travailleurs du groupement d'employeurs, les règles normales en matière de délai de préavis sont d'application.

## Obligations du groupement d'employeurs

Le groupement d'employeurs ne peut mettre ses travailleurs qu'à la disposition d'employeurs qui sont membres du groupement d'employeurs.

En cas de grève ou *lock-out* chez un de ses membres, le groupement d'employeurs ne peut pas mettre ou maintenir des travailleurs à la disposition de ce membre.

Les membres du groupement d'employeurs sont solidairement responsables des dettes fiscales et sociales du groupement d'employeurs à l'égard des tiers, ainsi qu'à l'égard des travailleurs qui sont mis à la disposition des membres du groupement d'employeurs par le groupement d'employeurs.

En outre, chaque année, le groupement d'employeurs devra fournir un rapport d'activités au président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

## Obligations de l'utilisateur

Le contrat conclu entre le groupement d'employeurs et l'utilisateur membre du groupement doit être conclu par écrit avant que le travailleur ne soit mis à la disposition de l'utilisateur.

Une spécificité est également prévue au niveau du contrat de travail, et ce, dans le but de protéger le travailleur mis à disposition d'un utilisateur. Ainsi, un contrat de travail à durée indéterminée entre l'utilisateur et le travailleur mis à sa disposition sera envisagé lorsque:

- l'utilisateur continue à occuper un travailleur alors que le groupement d'employeurs lui a notifié sa décision de retirer ce travailleur;
- le travailleur est occupé par l'utilisateur en dehors de la période prévue par le contrat conclu entre le groupement d'employeurs et l'utilisateur ou en dehors de la période de validité de l'autorisation donnée par le ministre.

## 2<sup>e</sup> partie - Groupement d'employeurs de pouvoirs locaux, est-ce possible ?

Deux questions sont à examiner pour répondre à cette interrogation:

1. des pouvoirs locaux peuvent-ils s'associer pour former une asbl ?
2. la législation relative aux groupements d'employeurs est-elle applicable aux pouvoirs locaux ?

## Association de pouvoirs locaux dans une asbl ?

Les communes peuvent prendre part à une asbl. Cette participation est soumise à tutelle spéciale d'approbation<sup>1</sup> pour autant que cette participation engage les finances communales. Les articles L1234-1 et suivants du Code de la démocratie locale et de la décentralisation encadrent les asbl communales.

<sup>1</sup> CDLD, art. L3131-4.



6. le rapport annuel, le budget et les comptes de l'association sont transmis chaque année au conseil de l'action sociale ».

Il s'ensuit que, sur ce point, les administrations locales pourraient entrer dans le système des groupements d'employeurs.

### **Applicabilité de la législation sur les groupements d'employeurs aux pouvoirs locaux ?**

Les législations applicables en la matière n'excluent pas directement les administrations locales. On peut dès lors en déduire que les pouvoirs locaux peuvent entrer dans le système des groupements d'employeurs.

Une difficulté pourra être rencontrée lors du choix de la commission paritaire compétente pour les travailleurs du groupement d'employeurs. Sur ce point, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, contacté par les soins de l'Union, a répondu que cela « pourrait éventuellement se résoudre en tenant compte de l'activité de ces entreprises de telle sorte que, s'ils avaient des travailleurs, ils relèveraient d'une commission paritaire identifiable. Une solution consisterait à transiter par la constitution d'asbl par les différentes communes, ces asbl peuvent ensuite s'associer pour constituer une asbl qui fonctionnerait en tant que groupement d'employeurs ».

L'article 79, par. 2, al. 1<sup>er</sup>, de la loi organique des CPAS permet à ceux-ci de participer à une asbl moyennant le respect de certaines conditions :

« Le centre public d'action sociale peut également, en vue de satisfaire des besoins spécifiques, non rencontrés par ses services et dans le cadre d'une activité connexe qui ne constitue pas une partie importante de son action, décider de devenir membre d'une association sans but lucratif, autre qu'une association intercommunale, conformément à la loi du 27 juin 1921 accordant la personnalité civile aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique, constituées avec d'autres pouvoirs publics et/ou des personnes physiques ou morales autres que celles qui ont un but lucratif moyennant le respect des conditions suivantes :

1. (abrogé);
2. les biens immobiliers, à savoir les terrains et immeubles appartenant au centre, ne peuvent faire l'objet d'une cession gratuite de propriété;
3. les missions légales réservées au centre public d'action sociale ne peuvent être exercées par l'association sans but lucratif;
4. le centre public d'action sociale doit être représenté au sein des organes de l'association par des membres du conseil de l'action sociale, par le

directeur général ou par des agents qualifiés du centre. Les membres du conseil de l'action sociale sont élus en un seul tour de scrutin ;

5. le centre public d'action sociale dispose, en cas d'intervention financière du centre, du pouvoir de contrôler les pièces justificatives permettant de vérifier sur place l'utilisation des interventions financières du centre pour l'accomplissement des missions confiées par le centre ;

## **Conclusion**

La législation sur les groupements d'employeurs ne semble pas exclure directement les pouvoirs locaux. Néanmoins, certains points d'attention doivent être soulevés au vu de l'implication que cela pourrait avoir en pratique :

En entrant dans ce système, cela implique que les travailleurs engagés par le groupement d'employeurs et utilisés par les utilisateurs se verront appliquer les législations du privé; ce sera notamment le cas pour la durée du travail, les jours fériés, etc. En outre, le contrat de travail devra avoir une durée minimale de 19 heures, ce qui change de ce que connaît le secteur public.

Afin de permettre l'application de cette législation aux pouvoirs locaux, il serait peut-être nécessaire pour chaque pouvoir local qui souhaite faire partie d'un groupement d'employeurs de constituer dans un premier temps une asbl communale; ce serait alors cette asbl communale qui s'associerait aux autres pour constituer le groupement d'employeurs.

Les membres du groupement d'employeurs sont solidairement responsables des dettes fiscales et sociales à l'égard des tiers et des travailleurs du groupement d'employeurs.