

Nouveaux motifs de mise à disposition? Non merci!

Position en front commun syndical

Les trois syndicats ne sont pas favorables à la proposition de loi sur la table.

A leurs yeux, elle n'a aucune valeur ajoutée, elle affaiblira la protection du travail et rendra le monde du travail encore plus précaire pour les travailleurs en les mettant à la merci d'employeurs malhonnêtes.

Les syndicats se réfèrent en particulier à la Cour de justice de l'Union européenne qui, dans l'affaire Loredas (C-531/23), a rappelé dans son arrêt du 19 décembre 2024 que le travailleur est considéré comme la partie plus faible dans la relation de travail, de sorte qu'il faut éviter que l'employeur ait la possibilité de lui imposer une limitation de ses droits.

Ci-dessous, les trois syndicats expliquent plus précisément les raisons pour lesquelles ils ne soutiennent pas la proposition de loi soumise.

Avant tout, la proposition de loi repose sur des hypothèses qui ne sont fondées sur aucun élément factuel.

Ainsi, dans la description de la réglementation, il est entièrement fait abstraction de la possibilité de mettre des travailleurs à disposition via un groupement d'employeurs, alors même que la possibilité de créer des groupements d'employeurs est inscrite dans la législation depuis 2000.

Fin octobre 202, plus de 300 travailleurs ont été employés via une exception supplémentaire à l'interdiction de mise à disposition.

Une autre exception supplémentaire - plus récente - à l'interdiction de mise à disposition consiste en la possibilité de lancer un trajet de transition pendant le délai de préavis d'un travailleur.

Cette exception a été introduite dans notre réglementation par la loi portant des dispositions diverses relatives au travail du 3 octobre 2022.

Il serait tout à l'honneur des auteurs de réexaminer leur proposition de loi, qui n'est rien d'autre qu'une légère reformulation d'une proposition déposée le 21 février 2018 par M. Spooren, alors député, à la lumière des exceptions susmentionnées à l'interdiction de mise à disposition.

Et d'examiner, plus particulièrement, s'il est encore opportun de maintenir cette proposition de loi.

Par ailleurs, l'exposé des motifs affirme que — à côté du travail intérimaire — les deux exceptions retenues à l'interdiction de mise à disposition sont peu utilisées dans la pratique.

Ce qui est faux, notamment compte tenu de l'attention que les services d'inspection portent, entre autres, au phénomène des abus relatifs à interdiction de mise à disposition transfrontalière.

Dans le rapport annuel *Dumping social 2024* du SIRS, on peut notamment lire que le service de contrôle des lois sociales a mené, en 2024, 107 enquêtes qui ont donné lieu à 77 *pro justitia*.

Le nombre de cabinets d'avocats et de secrétariats sociaux spécialisés dans cette matière témoigne également d'une réalité différente de celle avancée par les auteurs de la proposition de loi.

La jurisprudence récente, par exemple l'arrêt de la Cour de cassation S.21.0085.F du 23 décembre 2024, semble également réfuter l'affirmation des auteurs de la proposition de loi.

Dans leur accord sectoriel du 26 juin 2024, les interlocuteurs sociaux du secteur de l'intérim consacrent un chapitre entier à la lutte contre la concurrence déloyale via la mise à disposition de travailleurs en dehors de l'intérim.

Le cahier de revendications du front commun syndical dans le secteur pétrolier pour les négociations sectorielles de 2023-2024 préconise l'internalisation plutôt que l'externalisation de l'emploi.

L'exposé des motifs suggère également que, sauf les deux exceptions mentionnées plus haut, un travailleur qui souhaite « changer temporairement d'environnement de travail » n'aurait d'autre choix que de demander un congé sans solde. Il s'agit là aussi d'une hypothèse tout à fait erronée.

Tout d'abord, il convient de préciser aux auteurs de la proposition de loi que le droit du travail belge n'interdit pas de conclure plusieurs contrats de travail en même temps.

Par conséquent, un travailleur peut parfaitement conclure un contrat de travail (à temps plein ou non) avec un employeur d'un secteur x et, en même temps, avoir déjà un contrat de travail (à temps plein ou non) en cours avec un employeur d'un secteur y.

Un exemple particulièrement condamnable concerne les plus de 13 000 travailleurs intérimaires qui ont été employés par différentes agences d'intérim chez le même utilisateur en 2024, par le biais de contrats journaliers.

C'est précisément le recours à différentes agences d'intérim qui permet aux plus de 4 000 utilisateurs concernés d'échapper au mécanisme de responsabilisation en matière de contrats de travail intérimaire journaliers successifs. Les auteurs de la proposition de loi pourraient peut-être s'intéresser à cette pratique.

La combinaison d'un contrat de travail avec un contrat de travail intérimaire est également parfaitement possible (contrairement à ce qui est mentionné dans les développements de la proposition de loi).

Une autre possibilité - tout aussi regrettable – qui a été négligée est la conclusion d'un contrat de travail flexi-job.

Rien n'empêche les travailleurs (occupés au moins à 4/5^{ème}) de « changer temporairement d'environnement de travail » en commençant un flexi-job.

Enfin, on peut également mentionner la possibilité de suspendre simplement le contrat de travail d'un commun accord avec l'employeur pour une période plus ou moins longue.

Et aussi de demander un accompagnement de carrière.

Il est dès lors tout à fait regrettable qu'au niveau politique flamand, le ministre du Travail n'ait rien trouvé de mieux que de limiter le nombre de chèques de carrière à un tiers à peine de la demande.

Les auteurs de la proposition font également valoir que, chaque année, des milliers de travailleurs sont mis en chômage temporaire pendant des semaines ou des mois.

Dans la mesure où les auteurs reconnaissent ainsi que les travailleurs en question ne choisissent pas eux-mêmes d'être mis en chômage temporaire, nous supposons qu'ils insisteront également de façon conséquente auprès du gouvernement pour que le chômage temporaire soit intégralement assimilé pour la constitution de la pension.

Quant à ces « semaines ou mois », cela semble également quelque peu exagéré par rapport à ce que l'on peut constater aujourd'hui. Au cours du 3^{ème} trimestre de 2024, selon les indicateurs trimestriels du marché du travail de l'ONEM, la durée moyenne par travailleur était de 9,6 jours.

Toutefois, au cours de ce 3^{ème} trimestre de 2024, 8,4% des entreprises actives occupant du personnel salarié ont eu recours au chômage temporaire.

En tant que syndicats, nous nous réjouissons que le chômage temporaire permette de conserver des emplois et d'éviter les licenciements. En même temps, les entreprises malhonnêtes qui placent, sans raison valable, leurs travailleurs en chômage temporaire de longue durée doivent être soumises à des contrôles stricts.

Les 3 syndicats ne peuvent en aucun cas souscrire au constat qu'il n'existe aujourd'hui pratiquement plus aucun risque de « trafic de main d'œuvre ».

Nous appelons les auteurs de la proposition de loi (et plus largement tous les parlementaires) à entendre les différents services d'inspection à ce sujet.

On peut également se référer à l'accord sectoriel 2023-2024 des interlocuteurs sociaux du secteur de l'intérim demandant aux autorités compétentes un plan d'action ciblé pour lutter, entre autres, contre les nouvelles formes de détachement illégal, dont (mais pas exclusivement) l'EOR (« Employer of Record »).

Nous nous rallions cependant au constat des auteurs de la proposition de loi, à savoir qu'il existe aujourd'hui de nombreux outils informatiques et électroniques disponibles. Nous espérons donc que les auteurs de la proposition de loi se rallieront à notre demande d'une obligation d'enregistrement électronique du temps de travail, conformément à l'obligation imposée aux États membres de l'Union européenne par la Cour de justice de l'Union européenne dans son arrêt CCOO du 14 mai 2019.

Le fait que les auteurs de la proposition de loi veuillent donner l'impression que leur proposition serait motivée par le souci d'alléger la pression sur notre sécurité sociale peut difficilement être pris au sérieux. Si tel était le cas, les auteurs n'auraient pas simultanément œuvré à l'élargissement continu de systèmes tels que le travail étudiant et les flexi-jobs, ils n'auraient pas mis tout en œuvre pour obtenir une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale, ils auraient intégralement mis en œuvre l'avis unanime des interlocuteurs sociaux au sein du Comité de gestion de l'ONSS concernant l'exonération ONSS pour les premières embauches, etc.

De plus, la proposition de loi même prévoit que l'employeur n'est pas tenu de payer des cotisations de sécurité sociale en cas de mise à disposition à la demande du travailleur.

Si les auteurs de la proposition de loi visent effectivement la sécurité de carrière, une première étape en ce sens serait déjà d'introduire une obligation de fournir toute offre d'emploi aux services régionaux de l'emploi.

Tout comme miser davantage et avec tout le sérieux qui s'impose sur les « mystery calls » et la lutte contre la discrimination à l'embauche.

Le message selon lequel la proposition de loi vise à maintenir les travailleurs plus longtemps au travail d'une façon faisable ne semble pas basé sur son contenu.

La proposition de loi permet justement aux employeurs d'« externaliser » le vieillissement et de ne faire aucun effort pour rendre les conditions de travail faisables dans leur entreprise.

La proposition de loi ne fait que déplacer le problème de la faisabilité au lieu de s'y atteler à la source. Les mesures visant à rendre les conditions de travail faisables consistent à mettre l'accent sur des emplois stables et prévisibles, comme une durée minimale obligatoire pour les contrats de travail, un délai d'avertissement suffisamment long pour les modifications des horaires de travail et la facilitation de la réduction collective du temps de travail et des emplois de fin de carrière.

Les auteurs présentent également cette proposition comme une solution potentielle au burn-out et à l'incapacité de travail de longue durée. Mais là encore, les syndicats craignent que la proposition ne rate son objectif. Au contraire, cette nouvelle possibilité risque d'être une solution de facilité pour écarter les travailleurs inaptes au travail, au détriment d'une véritable politique de prévention et de réintégration adaptée à l'état de santé des travailleurs au sein même de l'entreprise.

Si nous passons maintenant à la proposition de loi proprement dite, plusieurs critiques fondamentales peuvent être formulées.

Les motifs d'exception actuels à l'interdiction de mise à disposition de travailleurs, combinés à la sous-traitance et au détachement, impliquent qu'il n'est déjà pas simple, dans la situation actuelle, de déterminer si cette interdiction a été respectée ou non.

L'introduction de motifs d'exceptions supplémentaires ne facilitera pas les choses. Chaque motif d'exception doit donc être très clairement défini.

Parler simplement d'« emploi convenable » et de « développement personnel » est totalement contraire à cette approche.

Le premier point, à savoir veiller à un emploi convenable, est précisément ce que les employeurs doivent faire pour leurs propres travailleurs. Ils doivent veiller à ce que le travail soit suffisamment faisable pour que leurs propres travailleurs puissent continuer à travailler dans leur entreprise (grâce à une évolution du contenu de leur fonction ou à la mobilité interne).

Le dernier point, celui du « développement personnel », qui consiste à fournir une formation suffisante, échappe à nouveau à la responsabilité de l'employeur.

Il est en fait choquant que la proposition de loi renvoie au « développement personnel » comme motif de mise à disposition, alors que les intentions du gouvernement reviennent à affaiblir le droit individuel à la formation et à supprimer purement et simplement l'obligation d'enregistrer les formations, ce qui prive précisément les travailleurs de la possibilité de travailler à leur développement personnel auprès de leur propre employeur.

Les auteurs de la proposition de loi reconnaissent de facto que les notions d'« emploi convenable » et de « développement personnel » sont des notions fourre-tout qui peuvent être interprétées de manière très subjective, puisqu'ils soulignent eux-mêmes qu'il revient au demandeur d'en donner une « interprétation personnalisée ».

Tout étudiant en droit apprend dès ses premiers cours qu'une définition claire et offrant de la sécurité juridique est primordiale pour pouvoir appliquer une sanction et éviter qu'une personne ne soit doublement sanctionnée ou sanctionnée de manière arbitraire.

L'utilisation de telles notions fourre-tout va à l'encontre de ce principe et rend impossible tout contrôle efficace du respect de la réglementation. Elle plonge également les travailleurs concernés dans une incertitude totale.

Le danger de ces notions fourre-tout a également été souligné le 13 mars 2019, lors de l'audition à la Chambre sur la version de la proposition de loi datant du 21 février 2018, par M. De Pauw, attaché-chef de direction de la Direction de Gand du Contrôle des lois sociales.

Il a notamment fait valoir que ces notions laissaient trop de marge d'interprétation.

Et que cette proposition de loi ouvrait la boîte de Pandore, puisque les services d'inspection ne peuvent pas vérifier s'il est question ou non du développement personnel d'un travailleur.

Enfin, il a ajouté que pour les travailleurs étrangers, il n'était pas possible de contrôler l'ancienneté requise de deux ans.

Par ailleurs, la procédure avancée pour parvenir à une telle mise à disposition ne contient aucune garantie quant au caractère volontaire de la décision du travailleur concerné.

Comme indiqué plus haut, le travailleur est la partie la plus faible dans la relation de travail.

Un travailleur individuel peut déjà trop facilement être mis sous pression par son employeur pour accepter officiellement des choses qui, dans les faits, impliquent un recul de ses droits et de sa protection.

Le caractère effectivement volontaire ne peut être garanti que s'il existe un cadre collectif.

Si l'on examine les autres motifs exceptions à l'interdiction de mise à disposition (et la réglementation en la matière dans d'autres pays européens), outre la cosignature par le travailleur de la « convention de mise à disposition » prévue dans le projet de loi, un accord préalable de la délégation syndicale (et, à défaut, des syndicats présents au sein de la commission paritaire), une autorisation de l'inspection sociale est également requise.

Les auteurs de la proposition de loi voient en outre de sa substance le caractère « volontaire » de la forme proposée de mise à disposition, en soulignant que le travailleur concerné aurait soi-disant l'obligation de collaborer « de manière constructive » au « dialogue » sur le fait de recourir ou non à une telle forme de mise à disposition.

Comment dire plus clairement que toute la proposition revient à autoriser légalement un employeur à faire pression sur un travailleur pour qu'il accepte de conclure une telle « convention de mise à disposition » ?

La notion de collaboration « constructive » en soi est également problématique en termes de sécurité juridique et de prévisibilité.

Nous regrettons également que les auteurs prévoient une perte totale du droit au salaire garanti pour les travailleurs qui retombent en incapacité de travail pendant l'exécution du contrat de travail de mise à disposition, quelle que soit la durée de la reprise du travail. Cette disposition nous semble non

seulement discriminatoire, mais aussi en contradiction totale avec l'ambition affichée d'encourager les travailleurs en incapacité de travail à reprendre le travail.

Nous rejoignons également le Conseil d'État dans sa critique reprise dans son avis 69.654/3 du 19 décembre 2022 sur la version de la proposition de loi du 15 octobre 2019, selon laquelle en permettant une prolongation illimitée, les dispositions proposées sont contraires à la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre conclu par la CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, qui vise à prévenir les abus en matière de contrats de travail à durée déterminée. Elles sont également contraires, en cas de recours à une agence d'intérim, à la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire.

Nulle part dans la proposition de loi, nous ne pouvons retrouver pourquoi il serait nécessaire de faire de la « convention de partenariat Mise à disposition » une convention-cadre de *droit civil* en la soustrayant ainsi au droit du travail.

Ceci soulève également des questions quant à la compétence des juridictions du travail en cas de litiges.

Alors que les auteurs de la proposition de loi rendent explicitement les tribunaux du travail compétents pour les éventuelles violations de cette « obligation » de « collaboration constructive ».

Pour toutes les raisons susmentionnées, de façon compréhensible, les trois syndicats ne sont donc pas favorables à cette proposition de loi.

À leurs yeux, celle-ci n'a aucune valeur ajoutée, elle affaiblira la protection du travail et rendra le monde du travail encore plus précaire pour les travailleurs en les mettant à la merci d'employeurs malhonnêtes.

Lander.vanderlinden@abvv.be