
Les enjeux juridiques du contrat de travail global : comparaison avec le droit français et le droit luxembourgeois

Auteur : Vanham, Marie

Promoteur(s) : Kefer, Fabienne

Faculté : Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie

Diplôme : Master en droit, à finalité spécialisée en mobilité interuniversitaire

Année académique : 2019-2020

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/9191>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

Les enjeux juridiques du contrat de travail global :
Comparaison avec le droit français et le droit
luxembourgeois

Marie VANHAM

Travail de fin d'études

Master en droit à finalité mobilité interuniversitaire

Année académique 2019-2020

Recherche menée sous la direction de :

Madame Fabienne KEFER

Professeur ordinaire

RESUME

La société d'aujourd'hui demande de plus en plus de flexibilité au niveau du personnel et des heures de travail. Cependant, il faut pouvoir concilier ce besoin de flexibilité des employeurs en matière de main-d'œuvre avec celui des travailleurs en matière de sécurité d'emploi.

En Belgique, il existe la possibilité pour un employeur, à certaines conditions strictes, de mettre des travailleurs à disposition d'utilisateurs. En outre, plusieurs employeurs peuvent se rassembler afin de créer un groupement d'employeurs, selon certaines conditions et sous la forme d'une association sans but lucratif. Cette possibilité permet à plusieurs sociétés de se rassembler afin d'engager des travailleurs sous la structure du groupement d'employeurs.

Le concept de « contrat de travail global » n'est pas encadré légalement, il s'agit d'une création jurisprudentielle. Ce type de contrat s'applique dans la pratique depuis de nombreuses années afin de répondre à cette recherche de flexibilité en matière de personnel dans le cadre de la collaboration entre entreprises pour des raisons d'économies, de spécialisations, de restructuration, etc.

Cet exposé vise à analyser les enjeux juridiques du contrat de travail global en Belgique. Tout d'abord, il s'agira d'analyser le contrat de travail global ainsi que les mécanismes existant actuellement en matière de mise à disposition de travailleurs et de co-emploi. Les dispositifs permettant le co-emploi en France ainsi qu'au Luxembourg seront également examinés.

REMERCIEMENTS

Je souhaite tout d'abord remercier ma promotrice Madame le Professeur Fabienne KEFER de m'avoir offert l'opportunité de rédiger mon travail de fin d'études sur un sujet aussi intéressant. Sa disponibilité, ses conseils avisés, et surtout ses encouragements en cette période de confinement furent mes meilleurs alliés.

Je remercie également Monsieur Pierre NEURAY d'avoir répondu à mes interrogations concernant le groupement d'employeurs et le contrat de travail global, et de m'avoir fait part de son expérience.

Enfin, je tiens à remercier Maître Annie ELFASSI, avocate au sein du cabinet Baker & McKenzie Luxembourg, d'avoir répondu à mes questions au sujet du contrat de travail global au Luxembourg.

TABLE DES MATIERES

Introduction	9
Titre I. Le contrat de travail global	10
Chapitre 1^{er} - Définition	10
Chapitre 2 - Application	11
Chapitre 3 - Le statut d'employeur multiple	12
Section 1 - Existence d'un lien étroit entre les co-employeurs	13
Section 2 - La responsabilité des co-employeurs	13
Section 3 - Les relations collectives du travail.....	14
Section 4 - Le droit de la sécurité sociale.....	16
Chapitre 4 - Les modalités pratiques	17
Section 1 - Le contrat de travail	17
Section 2 - La convention entre co-employeurs	19
Chapitre 5 - Le principe d'égalité	20
Titre II. Les cadres légaux disponibles	20
Chapitre 1^{er} - La mise à disposition de travailleurs	21
Section 1 - Le principe : interdiction de mise à disposition	21
Section 2 - Champ d'application personnel	24
Section 3 - Mise à disposition autorisée.....	25
Section 4 - La mise à disposition dans les groupes de sociétés.....	28
Section 5 - Les sanctions	29
Section 6 - En quoi le contrat de travail global diffère-t-il de la mise à disposition ?	30
Chapitre 2 : Le groupement d'employeurs	31
Section 1 - Le mécanisme	31
Section 2 - Constitution du groupement.....	32
Section 3 - Autorisation.....	32
Section 4 - Fonctionnement du groupement.....	33
Section 5 - Les sanctions	33
Section 6 - En quoi le contrat de travail global diffère-t-il du groupement d'employeurs ?.....	34
Titre III. Droit comparé	35
Chapitre 1^{er} - Le droit français	35
Section 1 - Les structures juridiques permettant la mise à disposition	36
Section 2 - Le contrat de travail global	38
Chapitre 2 - Le droit luxembourgeois	38
Section 1 - Les structures juridiques permettant la mise à disposition	38
Section 2 - Le contrat de travail global	39
Conclusion	40
Bibliographie	42

INTRODUCTION

La société d'aujourd'hui demande de plus en plus de flexibilité au niveau du personnel et des heures de travail. Cependant, il faut pouvoir concilier ce besoin de flexibilité des employeurs en matière de main d'œuvre avec celui des travailleurs en matière de sécurité d'emploi.

En Belgique, il existe la possibilité pour un employeur, à certaines conditions strictes, de mettre des travailleurs à disposition d'utilisateurs. En outre, plusieurs employeurs peuvent se rassembler afin de créer un groupement d'employeurs, selon certaines conditions et sous la forme d'une association sans but lucratif (le groupement d'intérêt économique ayant été supprimé par le Code des Sociétés et Associations). Cette possibilité permet à plusieurs sociétés de se regrouper afin d'engager des travailleurs sous la structure du groupement d'employeurs.

Le co-emploi (ou co-sourcing) n'est présent dans aucune loi mais est souvent appliqué, tant par des groupes de sociétés, ou groupements d'employeurs, que par des plus petites structures, par le biais, notamment, du contrat de travail global.

Aucune disposition n'interdit à un travailleur d'avoir plusieurs employeurs pour effectuer le même travail. La jurisprudence accepte également qu'un travailleur soit lié, par un contrat de travail, à plusieurs employeurs. Dès lors, comment le contrat de travail global est apparu et quelles en sont les modalités ? Quelles sont les conséquences de ce régime, tant pour le travailleur que pour les différents employeurs ? Est-il important de mettre en place un cadre légal fixant des limites à ce contrat de travail global ?

En France, différents mécanismes légaux ont été mis en place afin de satisfaire ce besoin de flexibilité. Au Luxembourg, au contraire, il n'existe aucun cadre légal permettant le co-emploi, c'est pourquoi le contrat de travail global est apparu afin de pallier à ce vide juridique.

TITRE I. LE CONTRAT DE TRAVAIL GLOBAL

Ce titre est consacré à une analyse du contrat de travail global. Nous allons tout d'abord tenter de fournir une définition de ce concept et d'analyser les raisons de l'apparition de ce type de contrat. Ensuite, il sera nécessaire d'évoquer le statut de co-employeur ainsi que les droits et obligations qui découlent de cette qualité. Enfin, nous examinerons la mise en œuvre d'une telle relation de travail ainsi que les modalités pratiques à accomplir, la rédaction du contrat de travail ainsi que la convention entre co-employeurs. Il sera également intéressant de se pencher sur le principe d'égalité et la possibilité, ou non, d'établir une distinction entre les travailleurs engagés sous contrat de travail global et ceux engagés sous une autre forme de contrat de travail.

Chapitre 1^{er} - Définition

Le concept de « contrat de travail global » ou « contrat multi-employeurs » n'apparaît dans aucune loi belge, et n'est donc pas légalement défini. Cependant, dans la pratique ce type de contrat est souvent appliqué, en particulier dans les situations internationales.

Le contrat de travail global est une création jurisprudentielle. Il est basé sur la « sanction » que les juridictions du travail semblent imposer aux situations dans lesquelles un travailleur est lié à différents employeurs par des contrats de travail distincts mais qui, *de facto*, sont fortement imbriqués¹. Des employeurs ont ainsi été condamnés solidairement en tant que co-employeurs pour mises à disposition illicites².

Dès 1998, la Cour du travail de Bruxelles a déclaré qu'aucune disposition légale n'interdit à un travailleur d'avoir deux ou plusieurs employeurs³.

La Cour de cassation a jugé, dans un arrêt du 17 mai 2004, que la manière dont est exécuté un contrat de travail peut amener le tribunal à considérer qu'il existe plusieurs employeurs.

« L'existence d'un contrat de travail peut être prouvée par toutes voies de droit et plus spécialement aussi par l'exécution qui en est donnée par les parties »⁴.

De plus, la Cour du travail de Liège, dans un arrêt du 13 septembre 2013, a considéré qu'un travailleur était à disposition de deux sociétés qui avaient chacune l'autorité patronale envers ce travailleur, sans que l'une n'ait succédé à l'autre. La Cour a jugé que les deux sociétés

¹ L. VANDENPLAS & V. PERTRY, « Co-sourcing : de globale arbeidsovereenkomst », in *Oriëntatie*, 2018/4, p. 113.

² Entretien avec Monsieur Pierre NEURAY, le 15 avril 2020.

³ C. trav. Bruxelles, 7 octobre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 152.

⁴ Cass., 17 mai 2004, *Chron. D.S.*, 2005, n°2, p. 72.

étaient considérées comme employeurs et devaient dès lors être condamnées solidairement au paiement des montants dus au travailleur⁵.

Sans renommer le contrat de travail existant, les juges ont ainsi admis la possibilité pour un travailleur d'avoir deux employeurs distincts. Dans les situations où le juge constate que plusieurs personnes, physiques ou morales, doivent être considérées comme employeurs, il va sanctionner ces dernières en les condamnant solidairement, en tant que co-employeurs, aux obligations liées au contrat de travail. A partir de cette sanction, on estime que les parties sont toutes liées par un seul contrat de travail⁶.

Le contrat initial devient donc un contrat multi-employeur. Toutes les personnes morales ou physiques qui agissent en tant qu'employeurs à l'égard du travailleur seront juridiquement considérées comme employeurs. De par ce statut d'employeur, chacun d'eux devient légalement responsable de l'exécution du contrat de travail et doit assumer les droits et obligations découlant de ce contrat⁷.

Sur la base de ces explications, le contrat de travail global peut, à notre sens, être défini comme tel : un contrat de travail conclu entre un travailleur et deux ou plusieurs employeurs qui se partagent l'exercice des pouvoirs de l'employeur, chacun s'engageant à respecter les obligations auxquelles il est tenu en vertu du contrat de travail.

Chapitre 2 - Application

En pratique, le travailleur est lié à plusieurs employeurs via un seul contrat de travail, un seul *instrumentum*. Ce contrat peut être à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel. Il ne s'agit donc pas de déléguer l'exercice de l'autorité patronale, mais plutôt de la partager ou de l'exercer conjointement⁸.

Le contrat de travail global s'est développé dans le but de répondre à des besoins spécifiques, et l'utilité de cette figure juridique est multiple.

Comme l'ont souligné Mesdames Vandenplas et Pertry, « *le contrat de travail global peut également apporter une réponse au besoin de flexibilité en matière de personnel et de co-*

⁵ K. ROSIER, « La question de la pluralité d'employeurs examinée par la Cour du travail de Liège », in *Bulletin juridique et social*, 2014, n° 527, p. 5 ; C. trav. Liège, 13 septembre 2013, *J.L.M.B.*, 2014, n°14, p.641.

⁶ Voy. également C. trav. Gand, 14 novembre 2011, *J.T.T.*, 2012, n°1124, p. 155 ; C. trav. Bruxelles, 6 septembre 2011, *J.T.T.*, 2012, n°1123, p. 141 ; C. trav., Bruxelles, 28 juin 2013, *R.A.B.G.*, 2014, n°13, p. 884, note D. VAN SRIJTHEM ; C. trav. Liège (9^{ème} chambre), 3 novembre 2008, *J.T.T.*, 2009, n°1028, p. 61. ; Corr. Gand, 17 mars 2008, *Chron.D.S.*, 2010, n°10, p. 528.

⁷ L. VANDENPLAS & V. PERTRY, « Co-sourcing : de globale arbeidsovereenkomst », *op.cit.*, p. 113.

⁸ A. BOSERET, K. MAGERMAN I. VERDONCK, « Meervoudig werkgeverschap : een 'work-around' voor de verboden terbeschikkingstelling van personeel? », in *Oriëntatie*, 2019/5, pp. 138 et suiv.

sourcing dans le cadre de la coopération entre entreprises pour des raisons de spécialisation, d'économie d'échelle, de restructuration progressive des entreprises, ... »⁹.

Lorsque plusieurs entreprises ont le pouvoir de prendre des décisions concernant un seul et même travailleur, le contrat de travail global est la solution qui permet de concrétiser leur collaboration. Ces décisions concernent notamment la rémunération, la nature des tâches, la rupture de son contrat de travail, etc. Les différentes entreprises exercent dès lors, ensemble, l'autorité patronale sur le travailleur qui a droit à un « package » salarial global¹⁰.

Dans les cas où plusieurs indépendants ou sociétés ont besoin d'un ou d'une secrétaire, par exemple, ils décideront de se regrouper afin de lui offrir un contrat de travail à temps plein étant donné que seuls, ils n'ont pas assez de temps de travail à lui proposer. En l'état actuel, l'un d'entre eux conclut ainsi un contrat de travail à temps plein avec le travailleur et s'organise ensuite avec les autres afin de se partager les heures de travail de la secrétaire, ainsi que les coûts liés à son contrat.

C'est le cas, notamment, de cabinets médicaux au sein desquels plusieurs médecins de spécialisations différentes travaillent. Lorsque les médecins n'ont pas créé de structure juridique spécifique pour le cabinet, chacun y travaille en tant que personne physique pour son propre cabinet, situé dans le même bâtiment.

N'ayant pas la possibilité d'engager du personnel soignant et administratif pour leur cabinet personnel, les médecins peuvent décider que l'un d'entre eux conclura un contrat de travail en son nom propre avec le travailleur, et par la suite ils se « partageront » le personnel engagé¹¹.

Chapitre 3 - Le statut d'employeur multiple

Le contrat de travail global implique que tous les co-employeurs se partagent les pouvoirs que confère le statut d'employeur. Ces pouvoirs comprennent tous les droits et obligations de l'employeur en tant que partie au contrat de travail, notamment l'exercice de l'autorité patronale, la fourniture du travail, le paiement des salaires, etc.

L'autorité conférée aux co-employeurs consiste également en la prise des décisions concernant les congés des travailleurs, le crédit-temps, la formation, les sanctions, la

⁹ Traduit du néerlandais : « *de globale arbeidsovereenkomst kan ook in vele andere situaties een antwoord bieden op de nood aan « flexible staffing » en « co-sourcing » in het kader van samenwerking tussen ondernemingen om redenen van specialisatie, schaalvoordelen, gefaseerde venootschapsrechtelijke herstructureringen* ». L. VANDENPLAS & V. PERTRY, « Co-sourcing : de globale arbeidsovereenkomst », *op.cit.*, p. 112.

¹⁰ Partena Professional, *Mémento de l'employeur*, février 2017, p. 4, disponible en ligne : https://www.partena-professional.be/sites/default/files/pdf/archive/memento_febuari_fr_v02.pdf

¹¹ L. VANDENPLAS & V. PERTRY, « Co-sourcing : de globale arbeidsovereenkomst », *op.cit.*, p. 113.

rémunération (en ce compris les augmentations, variations, avantages en nature,...) ainsi que la résiliation du contrat de travail¹².

La relation de travail comportant plusieurs employeurs, il est important que les décisions soient prises par l'ensemble des employeurs, et chaque employeur est *a priori*¹³ tenu de respecter toutes les obligations en matière d'emploi de personnel.

Section 1 - Existence d'un lien étroit entre les co-employeurs

Selon une partie de la jurisprudence¹⁴, l'existence d'un lien étroit, d'un lien socio-économique entre les différents co-employeurs est une condition au contrat de travail global.

En pratique, l'on constate toutefois que cette condition n'est pas souvent imposée¹⁵, mais *de facto*, un lien étroit existe entre les différents co-employeurs. Toutefois, ce lien peut également résulter lui-même du contrat de travail global et de la convention conclue entre les différents employeurs.

Section 2 - La responsabilité des co-employeurs

Si les co-employeurs bénéficient d'un partage des pouvoirs de l'employeur, ils sont également tenus *in solidum* au respect des obligations découlant du contrat de travail à l'égard du travailleur et des tiers¹⁶.

En 2013, dans son arrêt du 13 septembre cité *supra*, la Cour d'appel de Liège rappelle les conséquences relatives à la responsabilité en cas de pluralité d'employeurs :

« L'employé (...) se trouvera en droit de réclamer à chacune (société-employeur) la complète exécution des obligations découlant de ce contrat¹⁷. »

¹² L. VANDENPLAS & V. PERTRY, « Co-sourcing : de globale arbeidsovereenkomst », *op.cit.*, p. 116.

¹³ Les co-employeurs peuvent convenir que l'un d'entre eux sera chargé de l'ensemble des obligations en matière d'emploi du personnel, voir *infra*.

¹⁴ Principalement la Cour du travail de Liège : C. trav. Liège, 13 septembre 2013, *op.cit.*, p. 651 ; C. trav. Liège, 3 novembre 2008, *op.cit.*, p. 61 ; C. trav. Liège, 6 juin 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 373 mais également C. trav. Bruxelles, 8 août 2017, *J.T.T.*, 2018, n°1301, p.109 ; C. trav. Bruxelles, 17 janvier 2014, *J.T.T.*, 2014, n°1184, p. 155.

¹⁵ C. trav. Bruxelles, 28 juin 2013, *op.cit.*, p.884, note D. VAN STRIJTHEM ; C. trav. Gand, 14 novembre 2011, *op.cit.*, p.155 ; C. trav. Bruxelles, 6 septembre 2011, *op.cit.*, p.141 ; C. trav. Bruxelles, 7 octobre 1998, *op.cit.* p.152 ; C. trav. Bruxelles, 21 février 2001, *J.T.T.*, 2001, p.208.

¹⁶ L. VANDENPLAS & V. PERTRY, « Co-sourcing : de globale arbeidsovereenkomst », *op.cit.*, p. 116 ; C. trav. Liège, 13 septembre 2013, *op.cit.*.

¹⁷ C. trav. Liège, 8 novembre 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 151 ; C. trav. Bruxelles, 7 octobre 1998, *op.cit.*, p. 152 ; Trib. trav. Bruxelles, 30 janvier 1989, *J.T.T.*, 1989, p. 303.

Quand deux sociétés se sont en fait comportées comme l'employeur du travailleur, elles sont solidairement tenues à payer à celui-ci les sommes restant dues après la cessation du contrat de travail et en particulier l'indemnité de congé, la prime de fin d'année, le pécule de vacances de départ et la rémunération des jours fériés, nonobstant le fait que le travailleur n'ait conclu un contrat de travail qu'avec l'une des sociétés¹⁸.

Quand la plus extrême confusion règne entre deux sociétés sœurs sur le point de savoir laquelle a la qualité d'employeur, celle-ci justifie le maintien à la cause des deux sociétés et leur condamnation solidaire¹⁹.

Lorsque la confusion manifeste a persisté tout au long de l'exécution du contrat, elle justifie la mise à la cause de deux sociétés du même groupe qui ont donné des instructions au travailleur pour l'exécution d'un seul et même contrat. Cette dualité d'employeurs entraîne la solidarité entre les employeurs²⁰.

Lorsque deux employeurs partagent les prérogatives de l'employeur dans le cadre d'un seul et même contrat, les employeurs sont solidairement tenus au respect des obligations découlant du contrat²¹ ».

Cette responsabilité solidaire permet de réduire le risque d'insolvabilité de l'un des employeurs pour le travailleur.

La jurisprudence considère en grande partie que la responsabilité conjointe et solidaire des co-employeurs est établie en tant que conséquence juridique de ce statut d'employeur multiple et de la relation étroite existant entre les co-employeurs²².

Dans certains arrêts cependant, la responsabilité conjointe et solidaire, ou l'engagement *in solidum*, des co-employeurs est explicitement mentionnée²³.

Section 3 - Les relations collectives du travail

Chaque co-employeur relevant du champ d'application de la loi sur les règlements de travail, quel que soit le nombre de travailleurs engagés, doit élaborer un règlement de travail²⁴.

¹⁸ C. trav. Anvers, 17 janvier 2000, *Chron. D. S.*, 2001, p. 148.

¹⁹ C. trav. Liège, 8 juin 1998, *J.L.M.B.*, 2000, p. 1415.

²⁰ C. trav. Liège section Namur, 10 novembre 2005, *Chron. D.S.*, 2006, p. 321.

²¹ C. trav. Anvers, 11 février 2004, *Chron. D.S.*, 2004, p. 475 ; C. trav., Liège section Namur, 10 novembre 2005, *op.cit.* ; C. trav. Anvers, 17 janvier 2000, *op.cit.* p. 148, qui condamne solidairement les deux sociétés employeurs en vertu du principe de solidarité passive entre débiteurs commerçants.

²² A. BOSERET, K. MAGERMAN I. VERDONCK, « Meervoudig werkgeverschap : een 'work-around' voor de verboden terbeschikkingstelling van personeel? », *op.cit.*, p. 144.

²³ C. trav. Anvers, 11 février 2004, *op.cit.*, p. 475 ; C. trav. Liège, 10 novembre 2005, *op.cit.*, p. 321 ; C. trav. Bruxelles, 28 juin 2013, *op.cit.*, p. 884 ; C. trav. Bruxelles, 8 août 2017, *op.cit.*, p. 109.

Dès lors, les différents employeurs cosignataires du contrat de travail global doivent avoir leur propre règlement de travail. Le travailleur doit se conformer au règlement de travail de l'employeur chez lequel il exécute son contrat de travail global. En pratique, s'il travaille chez X le lundi, il devra respecter le règlement de travail de X ce jour là, et s'il travaille le mardi chez Y, il devra respecter le règlement de travail de Y. Il est donc conseillé, comme l'expriment Mesdames Vandenplas et Pertry, que les réglementations en matière d'emploi des co-employeurs soient au maximum harmonisées²⁵.

Il est également conseillé que les différents co-employeurs relèvent de la même commission paritaire²⁶. Si les co-employeurs relèvent de commissions paritaires distinctes, le problème se pose de savoir quelles conditions d'emploi s'appliquent au travailleur engagé. Le risque consiste en ce que les juridictions, en cas de litige, comparent les différentes commissions paritaires dont relèvent les co-employeurs afin d'en tirer une sorte de seuil minimum des conditions de travail applicables. Ce seuil minimum sera au moins égal à la norme minimale la plus élevée de ces commissions paritaires, et il pourra être utilisé pour l'ensemble du contrat de travail global²⁷.

En droit du travail, de nombreux seuils sont définis concernant l'application d'obligations de l'employeur, notamment l'établissement d'un comité d'entreprise, la création d'organes de consultation sociale, la désignation de conseillers en prévention, etc.

Dès lors, les travailleurs engagés sous contrat de travail global sont considérés comme travailleurs à temps plein pour chaque co-employeur.

Pour le calcul du seuil d'établissement d'un comité d'entreprise, le nombre de travailleurs est compté en tête²⁸, à l'exception des travailleurs à temps partiel qui sont engagés à moins de $\frac{3}{4}$ de l'horaire de travail à temps plein correspondant²⁹. Dès lors, si le contrat de travail global conclu est un contrat à temps partiel, cela ne s'appliquera pas. Le travailleur sera considéré comme engagé à temps plein si son horaire excède les $\frac{3}{4}$ d'un horaire de travail à temps plein, ou à mi-temps dans les cas où son horaire est inférieur à cette limite.

²⁴ Article 4 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, *M.B.*, 5 mai 2005.

²⁵ L. VANDENPLAS & V. PERTRY, « Co-sourcing : de globale arbeidsovereenkomst », *op.cit.*, p. 118.

²⁶ Entretien avec Monsieur P. NEURAY, le 15 avril 2020 et L. VANDENPLAS & V. PERTRY, « Co-sourcing : de globale arbeidsovereenkomst », *op.cit.*, p. 119.

²⁷ Entretien avec Monsieur P. NEURAY, le 15 avril 2020 et L. VANDENPLAS & V. PERTRY, « Co-sourcing : de globale arbeidsovereenkomst », *op.cit.*, p. 119.

²⁸ Article 14 de la loi du 20 septembre 1948 relative à l'organisation de l'économie, *M.B.*, 27 septembre 1948.

²⁹ Article 7 §2 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, *M.B.*, 7 décembre 2007.

Section 4 - Le droit de la sécurité sociale

Sous-section 1 - Les obligations envers l'ONSS

Lorsqu'un employeur engage pour la première fois un travailleur, il doit en informer l'Office national de la sécurité sociale (ONSS) afin d'obtenir la qualité d'employeur. Cette qualité est nécessaire afin de pouvoir faire une Dimona, une déclaration immédiate d'emploi, qui signale le début et la fin d'une relation de travail.

Chaque co-employeur partie au contrat de travail global est obligé de s'enregistrer auprès de l'ONSS en tant qu'employeur.

Chaque co-employeur est également tenu de transmettre à l'ONSS les informations relatives au salaire ainsi qu'au temps de travail du travailleur via la déclaration trimestrielle. Les différents employeurs peuvent néanmoins mandater l'un d'entre eux qui s'occupera des tâches administratives, comme il sera détaillé *infra*. Il est également permis que les pouvoirs du mandataire comprennent le paiement des cotisations de sécurité sociale, chaque co-employeur étant solidairement tenu de payer les cotisations de sécurité sociale sur les salaires et traitements du travailleur³⁰.

Sous-section 2 - La législation sur les accidents de travail

Tout employeur est tenu de souscrire une assurance contre les accidents de travail pour ses travailleurs³¹. Dans les cas où les différents employeurs ont plusieurs assurances accident du travail, chaque co-employeur doit déclarer le travailleur concerné à leur assurance respective.

En règle générale et si aucune faute n'a été commise par l'employeur, quand un travailleur est victime d'un accident de travail, il n'a pas la possibilité d'intenter une action en responsabilité civile à l'encontre de son employeur. Cette immunité civile bénéficie aux parties signataires du contrat de travail et donc, également au co-employeur au sein d'un contrat de travail global.

³⁰ L. VANDENPLAS & V. PERTRY, « Co-sourcing : de globale arbeidsovereenkomst », *op.cit.*, p. 120.

³¹ Article 49 de la loi du 10 avril 1971 relative aux accidents de travail, *M.B.*, 24 avril 1971.

Chapitre 4 - Les modalités pratiques

Le contrat de travail global n'étant pas réglementé, aucune exigence de forme n'est prévue pour la validité d'un tel contrat.

Il est néanmoins recommandé de rédiger un contrat de travail ainsi qu'une convention entre employeurs, et ceci le plus précisément possible afin d'éviter tout risque.

Un groupement d'employeurs peut conclure un contrat de travail global avec un ou plusieurs co-employeurs et un travailleur³². Dans une telle situation, le groupement d'employeurs est cosignataire du contrat de travail global afin de pouvoir s'occuper de la gestion administrative du contrat, notamment les déclarations Dimona, le paiement des salaires, etc.

Section 1 - Le contrat de travail

Le contrat de travail global est rédigé de la même manière qu'un contrat de travail basique. Il doit dès lors respecter les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

La relation tripartite du contrat de travail global peut également être appliquée à un contrat de travail déjà existant, selon L. Vandeplass et V. Pertry. En effet, elles affirment qu'un contrat de travail global peut être signé par les parties, avec une résiliation du contrat de travail existant par accord mutuel, ou encore, qu'une annexe au contrat de travail initial, signée par tous les employeurs et le travailleur peut être rédigée. La meilleure solution restant la conclusion d'un nouveau contrat de travail global, la relation de travail est ainsi régie par un seul document signé par toutes les parties³³.

Le contrat de travail global comprend tout d'abord la durée de la relation de travail. Généralement conclu pour un travail à temps plein et de longue durée, il est possible de conclure un contrat de travail global pour un travail à temps partiel. Dans ce cas, les dispositions légales relatives au travail à temps partiel, notamment l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 ainsi que la loi-programme du 22 décembre 1989³⁴, doivent évidemment être respectées.

³² Entretien avec Monsieur P. NEURAY, le 15 avril 2020.

³³ « *De techniek van de globale arbeidsverhouding kan ook worden toegepast op een werknemer die reeds in dienst is bij een van de werkgevers. In dit geval kan de globale arbeidsverhouding worden overeengekomen in een bijlage bij de bestaande arbeidsovereenkomst, ondertekend door alle werkgevers en de werknemer, of via een volledig nieuwe, globale arbeidsovereenkomst met een beëindiging van de bestaande arbeidsovereenkomst in onderling akkoord. Deze laatste optie is de meeste duidelijke, aangezien de globale arbeidsverhouding dan door één enkel document wordt geregeld dat door alle partijen is ondertekend.* »: L. VANDENPLAS & V. PERTRY, « Co-sourcing : de globale arbeidsovereenkomst », *op.cit.*, p. 117.

³⁴ Loi-programme du 22 décembre 1989 relative au travail à temps partiel, *M.B.*, 30 décembre 1989.

La fonction, le lieu de travail ainsi que le temps de travail du travailleur doivent également être précisés dans le contrat de travail global. Dans le cadre d'un tel contrat, le temps de travail comprend la période pendant laquelle le travail est à la disposition des différents employeurs. Ainsi, toutes les heures de travail prestées pour l'ensemble des employeurs doivent être prises en compte pour le calcul du temps de travail ainsi que pour la détermination des heures supplémentaires, quel que soit l'employeur pour lequel elles ont été effectuées³⁵.

La rémunération est également précisée au sein du contrat de travail. Cette rémunération couvre l'entièreté du travail effectué par le travailleur auprès des différents co-employeurs. Le travailleur peut également bénéficier de primes, bonus ou autres avantages accordés et gérés par les co-employeurs.

Il est nécessaire d'examiner l'étendue des prestations sociales complémentaires accordées, notamment l'affiliation à une assurance-groupe, par les différents co-employeurs. En effet, un travailleur ne peut avoir droit à des prestations multiples dans le cadre d'un contrat de travail global, en bénéficiant des prestations sociales complémentaires de chacun de ses co-employeurs. Afin d'éviter cela, des catégories de travailleurs doivent être définies en fonction d'un critère objectif pertinent au regard d'un objectif légitime de différence de traitement entre les travailleurs³⁶.

La rupture du contrat de travail global ainsi que la suspension de son exécution doivent également être prévues dans ce contrat. Le pouvoir de résiliation du contrat de travail est une des prérogatives importantes de l'employeur. Ce pouvoir, dans le cadre d'un contrat de travail global, appartient à tous les co-employeurs.

Comme il sera expliqué *infra* en section 2, les co-employeurs ont la possibilité de mandater l'un d'entre eux pour accomplir les formalités relatives au contrat de travail, notamment la résiliation du contrat. Cependant, la décision de mettre fin à la relation de travail doit être prise conjointement par l'ensemble des employeurs. Il est donc important que le sort du travailleur en cas de résiliation du contrat de travail soit prévu au sein du contrat de travail.

Il peut en effet être prévu qu'en cas de résiliation du contrat de travail global, le travailleur soit repris en plein emploi par l'un des co-employeurs, chez qui il travaillait déjà avant la conclusion du contrat de travail global.

³⁵ L. VANDENPLAS & V. PERTRY, « Co-sourcing : de globale arbeidsovereenkomst », *op.cit.*, pp. 117 et 118.

³⁶ L. VANDENPLAS & V. PERTRY, « Co-sourcing : de globale arbeidsovereenkomst », *op.cit.*, p. 118.

Il peut également être convenu qu'en cas de rupture immédiate et définitive de la relation de travail, la reprise du travailleur par l'un des employeurs soit interdite. Dans ce cas, se pose la question de l'ancienneté du travailleur à prendre en compte pour le calcul du délai de préavis ou de l'indemnité compensatoire, le travailleur ayant pu accumuler de l'ancienneté auprès de l'un des co-employeurs avant la conclusion du contrat de travail global. Afin de garantir le respect des droits du travailleur, il semble que ce dernier peut invoquer la prise en compte de son ancienneté totale, c'est-à-dire auprès de chaque employeur concerné dès le début de l'emploi initial. Une clause de sauvegarde peut être prévue par la convention entre co-employeurs afin de pallier à ce problème.

Section 2 - La convention entre co-employeurs

La manière dont la collaboration entre les différents employeurs va s'effectuer est inscrite dans une convention. Cette convention écrite est rédigée et signée par les différents employeurs parties au contrat de travail global.

Cette convention comprend les modalités de la mise en œuvre pratique du contrat de travail global. Les co-employeurs peuvent convenir d'une répartition mutuelle des tâches, ou mandater l'un d'entre eux qui agira en tant qu'« employeur principal ». Cet employeur principal aura mandat de prendre les décisions relatives au contrat de travail et devra respecter les obligations spécifiques de l'employeur, au nom et pour le compte de tous les autres employeurs. Concrètement, il s'occupera de toute la gestion administrative du contrat, il s'engagera à payer lui-même le travailleur, et facturera ensuite aux autres co-employeurs leur « part » du travail effectué par le travailleur. Il pourra également facturer son travail effectué en tant qu'« employeur principal ».

Le mandat doit être établi de manière précise afin d'éviter tout litige futur entre les co-employeurs. Ainsi, les différents employeurs peuvent convenir de donner mandat à l'un d'entre eux pour accomplir les formalités de la résiliation du contrat de travail global en signant le préavis, versant l'indemnité de préavis, établissant les documents sociaux nécessaires, etc, comme expliqué *supra*³⁷.

La responsabilité solidaire des co-employeurs est également inscrite dans cette convention. Les employeurs parties au contrat de travail global peuvent, concernant leur responsabilité solidaire, convenir d'une clause de sauvegarde. Ainsi, ils prévoient un arrangement d'indemnisation afin de régler les conséquences de cette responsabilité conjointe et solidaire.

³⁷ L. VANDENPLAS & V. PERTRY, « Co-sourcing : de globale arbeidsovereenkomst », *op.cit.*, p. 117.

Chapitre 5 - Le principe d'égalité

Les travailleurs engagés sous contrat de travail global peuvent-ils se voir appliquer des conditions de travail différentes que celles dont bénéficient les travailleurs engagés sous une autre forme de contrat de travail par l'un des co-employeurs ?

Le principe d'égalité, encadré par les articles 10 et 11 de la Constitution³⁸, n'a pas effet direct entre employeurs et travailleurs. Cependant, un traitement inégal de l'employeur envers ses travailleurs peut constituer une faute pouvant donner lieu à des sanctions, notamment des dommages et intérêts³⁹. En outre, le juge peut annuler une clause discriminatoire du contrat de travail pour contrariété à l'ordre public⁴⁰.

La jurisprudence accepte cependant qu'un employeur, sous réserve d'une justification valable, établisse une distinction entre différentes catégories de travailleurs concernant les conditions de travail⁴¹.

Ainsi, une distinction entre les différents travailleurs dans le cadre d'un contrat de travail sera acceptée, si elle est basée sur un critère objectif et pertinent, au regard des objectifs relatifs à la mise en œuvre du contrat de travail global⁴².

TITRE II. LES CADRES LEGAUX DISPONIBLES

La pratique du contrat de travail global pose certaines difficultés. Actuellement, rien n'est légalement mis en place afin de garantir les droits tant des travailleurs que des employeurs dans les cas de contrats multi-employeurs.

Aucune disposition n'interdit à un travailleur d'avoir plusieurs employeurs pour un même travail. Le législateur belge s'est cependant prononcé concernant le travail temporaire, la mise à disposition des travailleurs ou encore sur le groupement d'employeurs, qui sont des mécanismes aux conséquences similaires à celles du contrat de travail global.

³⁸ Constitution coordonnée, *M.B.*, 17 février 1994.

³⁹ C. C., 11 mars 2009, *Chron. D.S.*, 2010 (sommaire), n°5, p. 285 ; C. C., 12 février 2009, *Chron. D.S.*, 2010 (sommaire), n°5, p. 285 ; V. Pertry, « De toets aan het gelijkheidsbeginsel door het Grondwettelijk Hof: rem op of katalysator van de economische ongelijkheid tussen werkgever en werknemer? », in *actuele problemen van het arbeidsrecht 9*, Anvers, Intersentia, 2014, pp. 210 - 211.

⁴⁰ C. C., 12 février 2009, *op. cit.*.

⁴¹ T. trav. Bruxelles, 4 mars 2011, *J.T.T.*, 2011, n° 1113, p. 447 ; T. trav. Liège, 10 février 2010, *Chron. D.S.*, 2011, n°, p. 86 ; C. trav. Liège, 16 novembre 2005, *J.L.M.B.*, 2007, p. 242 ; C. trav. Liège, 28 mai 2001, *Chron. D.S.*, 2001, p. 468 et C. trav. Bruxelles, 4 juin 1997, *J.T.T.*, 1997, p. 325.

⁴² L. VANDENPLAS & V. PERTRY, « Co-sourcing : de globale arbeidsovereenkomst », *op.cit.*, p. 122.

Ainsi, nous étudierons les différents cadres légaux actuellement mis en place qui permettent la mise à disposition de travailleurs, afin de comprendre pourquoi le contrat de travail global est apparu comme une solution à la recherche de flexibilité, et les raisons pour lesquelles ces mécanismes n'apparaissent pas suffisants.

Nous analyserons premièrement l'interdiction de principe de mise à disposition de travailleurs. Nous définirons les notions de mise à disposition et d'autorité patronale, avant de définir le champ d'application de la loi du 24 juillet 1987. Ensuite, seront examinées les dérogations à l'interdiction de mise à disposition ainsi que les sanctions prévues en cas de mise à disposition illicite. Une comparaison entre la mise à disposition et le contrat de travail global sera également établie.

Deuxièmement, le mécanisme du groupement d'employeurs, établi par la loi du 12 août 2000 sera analysé. Comme en ce qui concerne la mise à disposition, une analyse précise du groupement, de sa constitution ainsi que de son fonctionnement sera effectuée. Seront ensuite examinées les sanctions prévues en cas de non-respect des dispositions légales. Enfin, nous comparerons le système du groupement d'employeurs et le contrat de travail global.

Chapitre 1^{er} - La mise à disposition de travailleurs

Section 1 - Le principe : interdiction de mise à disposition

Sous-section 1 - La mise à disposition

La mise à disposition des travailleurs est régie par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

L'article 31 de cette loi dispose, en son paragraphe premier, qu'« *est interdite l'activité exercée, en dehors des règles fixées aux chapitres I^{er} et II, par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés, à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur (...)* ».

La mise à disposition de travailleurs consiste pour un employeur à « prêter » un ou plusieurs travailleurs, permanents ou engagés à cette fin, à un utilisateur qui exercera tout ou partie de l'autorité patronale sur ceux-ci⁴³.

⁴³ « *Het uitoefenen van een klein deel van het gezag dat normaal aan de werkgever toekomt, volstaat al om van terbeschikkingstelling te kunnen spreken (...)*, Trib. trav. Gand, 24 novembre 1995, *Chron. D.S.*, 1996, pp. 296 et suiv ; Trib. trav. Anvers, 21 novembre 1989, *J.T.T.*, 1990, pp. 133 et suiv.

La mise à disposition implique ainsi une relation triangulaire : tout d'abord, entre l'employeur et son travailleur, ensuite entre l'employeur et l'utilisateur et enfin, entre l'utilisateur et le travailleur de l'employeur. C'est l'existence d'un rapport d'autorité entre l'utilisateur et le travailleur qui est constitutif de la mise à disposition illicite. Dès lors, si aucun élément de l'autorité patronale n'est transféré par l'employeur à un utilisateur, il n'y a pas de mise à disposition illicite⁴⁴.

La mise de travailleurs à disposition d'un utilisateur, qu'elle soit permanente ou temporaire, gratuite ou lucrative⁴⁵, est interdite⁴⁶.

L'objectif principal de cette interdiction, d'ordre public⁴⁷, est de lutter contre les pourvoyeurs de main-d'œuvre⁴⁸. De plus, elle est objectivement nécessaire pour des raisons d'intérêt général, c'est-à-dire la protection des travailleurs et la sauvegarde du régime belge de sécurité sociale⁴⁹.

L'interdiction de mise à disposition s'applique également à la mise à disposition en Belgique de travailleurs engagés à l'étranger.

La mise à disposition n'est pas à confondre avec le placement payant, activité qui consiste à placer des travailleurs qui n'ont pas été engagés préalablement par la société de placement. Cette activité est régie par différentes réglementations régionales⁵⁰.

Sous-section 2 - L'autorité patronale

L'autorité patronale représente les pouvoirs conférés à un employeur, de par son statut, sur le travailleur. C'est ce transfert d'autorité, de l'employeur vers l'utilisateur, qui constitue le prêt de personnel illicite⁵¹.

L'autorité patronale peut être définie comme « *le droit de donner des ordres sur le travail à accomplir ainsi que sur l'organisation de la prestation de travail et le droit de surveiller les ordres donnés* »⁵².

⁴⁴ A. LEBRUN, « Le travail intérimaire, le travail temporaire et la mise à disposition de personnel », in *La flexibilité en droit du travail*, Limal, Anthémis, 2012, pp. 289 et suiv.

⁴⁵ F. TILLEMANS, *Travail temporaire, travail intérimaire et mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs*, Bruxelles, Kluwer, 1992, p.134.

⁴⁶ C. trav. Liège (section Namur), 23 novembre 1999, *Chron. D.S.*, 2001, pp. 265 et suiv.

⁴⁷ Cass., 15 février 2016, *J.T.T.*, 2016, p.158, note P. GOSSERIES, et *R.G.D.C.*, 2017, p. 36 note L. DAUMEN.

⁴⁸ W. VAN EECKHOUTTE & V. NEUPREZ, *Compendium social - Droit du travail - Tome I*, 2018-2019, Kluwer, pp. 646 et suiv.

⁴⁹ C. trav. Bruxelles, 7 avril 2011, 19 janvier 2012 et 6 septembre 2012, *Chron. D.S.*, 2013, p. 24.

⁵⁰ Décret du 13 avril 1999 de la Région flamande relatif au placement privé, décret du 3 avril 2009 de la Région wallonne relatif à l'enregistrement ou à l'agrément des agences de placement, ordonnance du 26 juin 2003 de la Région de Bruxelles-Capitale relative à la gestion mixte du marché de l'emploi.

⁵¹ C. ENGELS, « Terbeschikkingstelling van personeel », *J.T.T.*, 1999, pp. 329 et suiv. et M. GOLDFAYS, *Mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Prêter n'est pas donner*, Waterloo, Kluwer, 2013, pp. 17 et suiv.

La Cour de cassation a d'ailleurs précisé que « *le lien de subordination qui est la caractéristique du contrat de travail existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne ; l'exercice de cette autorité implique le pouvoir de direction et de surveillance, même si ce pouvoir n'est pas effectivement exercé* »⁵³.

La mise à disposition de travailleurs se distingue de la sous-traitance ou du détachement, qui sont des procédés licites, où il n'y a pas de cession d'autorité par l'employeur d'origine.

Les travaux parlementaires de la loi de 1976 relevaient déjà, à l'époque, qu'« il y a mise à disposition dès que l'utilisateur exerce en fait une part quelconque de l'autorité patronale, généralement celle qui est indispensable à la bonne exécution du travail et qui se matérialise le plus souvent par la direction effective exercée sur les lieux de travail »⁵⁴.

Considérée comme trop stricte, l'interdiction de principe de la mise à disposition de travailleurs a été assouplie en 2000⁵⁵, bien que, par peur d'abus, des modifications aient été effectuées en 2013⁵⁶.

Ainsi, lorsque l'utilisateur respecte les obligations qui lui sont conférées en matière de bien-être au travail⁵⁷, cela ne représente pas l'exercice de l'autorité patronale, et ne constitue donc pas une mise à disposition illicite conformément à l'article 31 §1^{er} de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Les instructions données par le tiers aux travailleurs de l'employeur en vertu d'un contrat écrit entre le tiers et l'employeur ne constituent pas non plus l'exercice d'une part quelconque de l'autorité patronale de l'employeur par le tiers (utilisateur).

Ces instructions doivent cependant satisfaire à de strictes conditions⁵⁸. Premièrement, le contrat écrit doit prévoir explicitement et de manière détaillée quelles sont les instructions qui peuvent être données par le tiers aux travailleurs de l'employeur. Deuxièmement, le droit du tiers de donner des instructions aux travailleurs ne peut pas porter atteinte à l'autorité dont dispose l'employeur. Troisièmement, l'exécution effective du contrat entre le tiers et l'employeur doit correspondre entièrement aux dispositions expresses du contrat écrit.

⁵² V. VANNES, « Le concept de l'autorité dans les relations de travail », in *Le lien de subordination dans le contrat de travail*, Bruxelles, Bruylant, 2005, p. 21.

⁵³ Cass., 18 mai 1981, *Arr. Cass.*, 1981-1981, p. 180.

⁵⁴ Projet de loi portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs, *Doc. parl.*, Chambre, 1974-1975, 627/1, p. 10.

⁵⁵ Loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, *M.B.*, 31 août 2000.

⁵⁶ Loi-programme du 27 décembre 2012, *M.B.*, 31 décembre 2012.

⁵⁷ Obligations prévues par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996

⁵⁸ W. VAN EECKHOUTTE & V. NEUPREZ, *Compendium social - Droit du travail - Tome I, op.cit.*, p. 645.

Si les instructions données par le tiers ne satisfont pas aux conditions énumérées ci-dessus, elles constituent l'exercice, par le tiers utilisateur, de l'autorité de l'employeur, et par conséquent une mise à disposition interdite.

Section 2 - Champ d'application personnel

Sous-section 1 - L'employeur

L'employeur qui met à disposition un ou plusieurs de ses travailleurs est une personne physique ou morale, et peut relever tant du secteur privé que public⁵⁹.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 6 septembre 2005, a jugé que le fait qu'une personne physique soit gérante ou administrateur délégué de plusieurs sociétés ne l'autorise pas à mettre les travailleurs engagés par l'une des sociétés à disposition de l'autre. Elle n'est dès lors pas considérée comme employeur. La Cour a en effet considéré que ce sont deux personnes juridiques distinctes l'une à l'égard de l'autre. Ainsi, elle a jugé que : « *la personne physique qui exerce au sein d'une société l'autorité de l'employeur sur les travailleurs avec lesquels cette société est liée par un contrat de travail ne peut exercer l'autorité d'employeur dans d'autres sociétés qui ne sont pas liées avec ces travailleurs en vertu d'un contrat de travail et qui sont des tiers à l'égard de la première société* »⁶⁰.

Sous-section 2 - Les travailleurs

Toutes les personnes soumises à un lien d'autorité, que ce soit en vertu d'un contrat de travail ou de toute autre relation similaire à celle d'un contrat de travail sont considérées comme travailleurs⁶¹.

Certains auteurs considèrent que sont uniquement visés les travailleurs spécialement engagés dans le but d'être mis à la disposition d'un utilisateur. Ces auteurs fondent leur théorie sur l'article 31 §2 de la loi de 1987, qui sanctionne de nullité « *le contrat par lequel un travailleur a été engagé pour être mis à disposition d'un utilisateur* »⁶².

Les travailleurs attachés depuis un certain temps à une personne physique ou morale peuvent bénéficier des dérogations prévues par l'article 32 de la loi de 1987.

⁵⁹ J. CLESSE & F. KEFER, *Manuel de droit du travail*, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 199.

⁶⁰ Cass., 6 septembre 2005, P.05.0678.N., *Lar. Cass.*, 2005/10, p. 234.

⁶¹ A. LEBRUN, « Le travail intérimaire, le travail temporaire et la mise à disposition de personnel », *op.cit.*, pp. 289 et suiv.

⁶² C.-É. CLESSE, *Travailleurs détachés et mis à disposition*, Bruxelles, Larcier, 2008, p. 26 et J.-F. GERARD, « La mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs », *op. cit.*, pp. 19 et 24.

D'autres auteurs estiment quant à eux que les dérogations de l'article 32 bénéficient à tous les travailleurs, engagés en vue d'être mis à disposition ou non⁶³.

Sous-section 3 - L'utilisateur

L'utilisateur est la personne physique ou morale qui « utilise » le travailleur mis à sa disposition. Il s'agit ainsi du tiers qui exerce une part de l'autorité patronale envers le travailleur⁶⁴.

Section 3 - Mise à disposition autorisée

Certaines exceptions au principe de l'interdiction de mise à disposition sont néanmoins prévues.

Outre le travail intérimaire⁶⁵, les principales exceptions sont prévues à l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 et concernent les cas de mise de travailleurs permanents à disposition d'utilisateurs, ces dérogations nécessitant préalablement une autorisation ou une information.

Sous-section 1 - La mise à disposition moyennant autorisation préalable

L'article 32, §1^{er} de la loi sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs prévoit que « *par dérogation à l'article 31,*

⁶³ F. TILLEMAN, *Travail temporaire, travail intérimaire et mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs*, *op. cit.*, p. 134.

⁶⁴ A. LEBRUN, « Le travail intérimaire, le travail temporaire et la mise à disposition de personnel », *op.cit.*, p. 299.

⁶⁵ « *Le prêt de main-d'œuvre se distingue quant à lui du travail intérimaire dont l'objectif même est la mise à disposition d'un utilisateur, par le caractère tout à fait exceptionnel de la mise à disposition d'un tiers. Le travailleur reste juridiquement intégré dans l'entreprise du prêteur : il s'agit d'un détachement occasionnel. Les obligations contractuelles du travailleur n'existent qu'envers son propre employeur ; si ce dernier veut prêter son travailleur à un autre chef d'entreprise, il doit obtenir l'accord du travailleur, puisqu'il s'agit d'une modification essentielle du contrat (...)* » (Avis n° 450 du Conseil national du travail du 25 juillet 1974).

« *Lorsqu'en revanche, il est constaté que l'intérimaire est engagé pour un travail temporaire non autorisé dans le cadre du travail intérimaire, le contrat de travail intérimaire est nul à partir de la mise à disposition interdite, conformément à l'article 31 §2 de la loi du 24 juillet 1987, qui est d'ordre public. Dès ce moment, l'utilisateur et le travailleur sont considérés, conformément à l'article 31 §3 comme liés par un contrat de travail à durée indéterminée, avec toutefois une possibilité de résiliation immédiate par le travailleur. En vertu de l'article 31 §4, l'utilisateur et toute personne, même l'entreprise de travail intérimaire, qui met un travailleur ou des travailleurs à la disposition de l'utilisateur en violation des dispositions du paragraphe 1^{er} sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat visé au paragraphe 3* » (Cass., 1^{er} décembre 2008, *J.T.T.*, 2009/5, n° 1029, pp. 67-71).

l'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 ».

Cette exception, pour être valable, nécessite trois conditions cumulatives. En pratique, cette exception n'est que rarement utilisée.

Premièrement, la mise à disposition en question doit avoir un caractère temporaire, elle doit donc être prévue pour une durée limitée.

Le fonctionnaire désigné par le Roi, en l'espèce le fonctionnaire de l'inspection sociale, bénéficie d'un pouvoir d'appréciation afin d'évaluer le caractère temporaire ou non de la mise à disposition projetée⁶⁶. La durée de la mise à disposition prévue ne doit toutefois pas être trop longue, il apparaît ainsi qu'un an ou deux ans soit acceptable⁶⁷.

Deuxièmement, la mise à disposition projetée par l'employeur doit présenter un caractère exceptionnel par rapport à ses activités normales⁶⁸. Par activités normales, les auteurs désignent toutes les activités, principales et accessoires, exercées habituellement par l'employeur⁶⁹.

Troisièmement, seuls les travailleurs permanents de l'employeur-prêteur peuvent être mis à disposition. Cela désigne les travailleurs engagés dans l'entreprise, qui y sont intégrés et y travaillent habituellement, par opposition aux travailleurs qui seraient engagés seulement dans le but d'être mis à disposition⁷⁰.

La mise à disposition, pour être autorisée, doit également être soumise à des conditions de forme.

En effet, l'entreprise future utilisatrice doit avoir l'accord préalable de la délégation syndicale des membres de son personnel. S'il n'y a pas de délégation syndicale au sein de l'entreprise ou à défaut d'accord, les organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire ou par celle-ci peuvent consentir à cette mise à disposition.

De plus, lorsque la délégation syndicale des travailleurs de l'utilisateur ou la commission paritaire a remis son accord, l'employeur (prêteur) doit demander l'autorisation préalable au fonctionnaire compétent de l'inspection des lois sociales.

⁶⁶ L. PELTZER, obs. sous C. trav. Liège, 23 novembre 1999, *Chron. D.S.* 2001, p. 268 ; C. ENGELS, « Terbeschikkingstelling van personeel », *op. cit.*, pp. 239 et suiv.

⁶⁷ Par analogie avec le régime de détachement en matière de sécurité sociale européenne, qui estime le caractère temporaire à deux ans (Article 12 du Règlement européen n° 883/2004).

⁶⁸ V. PERTRY, « Detachering van terbeschikkingstelling : een gespleten identiteit ? », *Oriëntatie*, 1993, pp. 193 et suiv. ; F. TILLEMANN, *Travail temporaire, travail intérimaire et mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs*, *op. cit.*, p.135.

⁶⁹ M. GOLDFAYS, *Mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Prêter n'est pas donner*, *op. cit.*, p. 28 ; C. ENGELS, « Terbeschikkingstelling van personeel », *op. cit.*, p. 333.

⁷⁰ J.-F. GERARD, « La mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs », *Orientations*, 1992, p. 22.

Il est également nécessaire qu'un accord écrit entre l'employeur-prêteur, l'utilisateur et le travailleur mis à disposition, soit préalablement rédigé concernant les modalités de la mise à disposition⁷¹. La nécessité d'un tel document s'explique car cette situation constitue une modification des conditions de travail prévues initialement dans le contrat de travail, le travailleur doit donc consentir à ces modifications.

Durant la mise à disposition autorisée, l'utilisateur est solidairement responsable du paiement des rémunérations, indemnités, avantages et cotisations sociales dus par l'employeur et qui découlent du contrat de travail initial⁷².

Sous-section 2 - La mise à disposition moyennant information préalable

La seconde exception au principe d'interdiction de mise à disposition est prévue par l'article 32 §1^{er}, alinéa 2 de la loi de 1987. Ainsi, lorsqu'il s'agit de collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière (du même groupe), ou lorsque le travailleur est mis à disposition en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière, la mise à disposition est autorisée.

En effet, lorsqu'il s'agit par exemple d'une société mère et de ses filiales, un employeur peut mettre certains de ses travailleurs permanents à la disposition d'une entreprise utilisatrice, sans que soit nécessaire l'accord préalable de l'inspection sociale ou l'accord de la délégation syndicale⁷³.

Néanmoins, l'entreprise utilisatrice doit préalablement en informer l'inspection du travail. Un contrat écrit reprenant les modalités (conditions et durée) de la mise à disposition prévue doit, également au préalable, être conclu entre les trois parties intéressées, c'est-à-dire l'employeur, le travailleur et l'entreprise utilisatrice.

Sous-section 3 - Les dérogations résultant de législations particulières

Au-delà des dérogations prévues à l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987, certaines exceptions à l'interdiction de mise à disposition sont contenues dans des législations particulières.

C'est le cas des articles 60 §7 et 61 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale (CPAS), qui permettent à ces derniers d'engager des travailleurs et de les mettre à la disposition de tiers (communes, associations sans but lucratif (ASBL), sociétés à finalité sociale, notamment).

⁷¹ Conditions et durée de la mise à disposition - Article 32, §2 de la loi du 24 juillet 1987

⁷² M. GOLDFAYS, *Mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Prêter n'est pas donner*, op.cit., p. 28.

⁷³ Article 32 §1^{er}, a, de la loi du 24 juillet 1987.

Également, l'article 144bis de la nouvelle loi communale⁷⁴ autorise également les administrations communales à mettre leurs agents contractuels à la disposition d'un CPAS, d'une société de logement social ou d'une ASBL, et ce dans l'intérêt de la commune⁷⁵.

D'autres exceptions sont prévues, notamment par l'article 183 de la loi du 12 août 2002 concernant les programmes de transition⁷⁶, par l'article 67 de la loi-programme du 8 avril 2003 concernant les agences locales pour l'emploi⁷⁷, ou encore par l'article 9ter de la loi du 21 décembre 1998 concernant le service volontaire d'unité collective⁷⁸.

Section 4 - La mise à disposition dans les groupes de sociétés

La jurisprudence a déjà considéré que si un travailleur, sous contrat de travail avec une société faisant partie d'un groupe de sociétés, est mis à disposition d'une autre société liée au même groupe, cela ne constitue pas une mise à disposition illicite, le travailleur étant considéré comme préposé de la société utilisatrice⁷⁹.

Cependant, la société-employeur et la société utilisatrice, bien qu'appartenant à un même groupe de sociétés, sont des entités juridiques distinctes. Elles ne peuvent donc pas se prêter de la main-d'œuvre⁸⁰.

Lorsque les dirigeants respectifs de ces sociétés sont les mêmes personnes, il faut distinguer la qualité en laquelle ils agissent pour donner les instructions aux travailleurs mis à disposition.

Dans un arrêt du 6 septembre 2005, la Cour de cassation a confirmé cela. Elle a ainsi jugé :

« Attendu que des personnes morales distinctes sont des tiers l'une à l'égard de l'autre ;

Que l'autorité d'employeur ne peut être exercée que par la personne physique ou morale liée à un travailleur en vertu d'un contrat de travail ;

Que la personne physique qui exerce au sein d'une société l'autorité d'employeur sur les travailleurs avec lesquels cette société est liée par un contrat de travail, ne peut

⁷⁴ Inséré par la loi du 12 juin 2002 modifiant la nouvelle loi communale en ce qui concerne la mise à disposition de personne, *M.B.*, 2 juillet 2002.

⁷⁵ J. CLESSE & F. KEFER, *Manuel de droit du travail, op.cit.*, p. 201.

⁷⁶ Art 183 de la loi du 12 août 2002 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, *M.B.*, 31 août 2002.

⁷⁷ Cette disposition permet à l'ONEm de mettre les membres de son personnel engagés sous contrat de travail à disposition des agences locales pour l'emploi, loi-programme du 8 avril 2003 concernant les agences locales pour l'emploi, *M.B.*, 17 avril 2003.

⁷⁸ Loi du 21 décembre 1998 portant création de la « Coopération technique belge », *M.B.*, 30 décembre 1998.

⁷⁹ Corr. Anvers (6^e ch. C), 4 juin 2004, *Chron. D.S.*, 2008/6, pp. 371 et 372.

⁸⁰ M. GOLDFAYS, *Mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Prêter n'est pas donner, op.cit.*, p. 47.

exercer l'autorité d'employeur dans d'autres sociétés qui ne sont pas liées à ces travailleurs en vertu d'un contrat de travail et qui sont des tiers à l'égard de la première société ;

Que le fait qu'une seule personne physique soit l'administrateur délégué de toutes les sociétés n'y change rien (...) »⁸¹.

L'article 32 de la loi de 1987 permet néanmoins la mise à disposition de travailleurs entre sociétés d'un même groupe économique, comme expliqué *supra*.

Section 5 - Les sanctions

Il existe trois types de sanctions en cas de mise à disposition illicite : les sanctions civiles, pénales et administratives⁸².

Les sanctions civiles sont contenues aux paragraphes 2 à 4 de l'article 31 de la loi de 1987.

« § 2. Le contrat par lequel un travailleur a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur en violation de la disposition du § 1er est nul, à partir du début de l'exécution du travail chez celui-ci.

§ 3. Lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par des travailleurs mis à sa disposition en violation de la disposition du § 1er, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux.

Toutefois, les travailleurs peuvent mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. Ce droit ne peut être exercé que jusqu'à la date où leur mise à la disposition de l'utilisateur aurait normalement pris fin.

§ 4. L'utilisateur et la personne qui met des travailleurs à la disposition de l'utilisateur en violation de la disposition du § 1er sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat visé au §3 ».

Concernant les sanctions pénales et administratives, elles sont précisées à l'article 35 de la loi du 24 juillet 1987, qui renvoie au Code pénal social⁸³.

⁸¹ Cass., 6 septembre 2005, *op.cit.*, p. 234.

⁸² S. TOUSSAINT, *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs*, Limal, Anthemis, 2017, pp.253 à 262.

⁸³ A. LEBRUN, « Le travail intérimaire, le travail temporaire et la mise à disposition de personnel », *op.cit.*, pp. 304 et suiv.

En cas de non-respect des règles en matière de mise à disposition de travailleurs, la sanction applicable est une sanction de niveau 3, c'est-à-dire soit une amende pénale de 600 à 6.000 €, soit une amende administrative de 300 à 3.000 €⁸⁴.

L'amende est alors multipliée par le nombre de travailleurs concernés. En vertu de l'article 103 du Code pénal social, l'amende (pénale ou administrative) multipliée ne peut excéder le maximum de l'amende multipliée par cent. De plus, le juge peut ordonner une interdiction d'exploiter, une interdiction professionnelle ou encore la fermeture de l'entreprise⁸⁵.

Section 6 - En quoi le contrat de travail global diffère-t-il de la mise à disposition ?

Le contrat de travail global se distingue de la mise à disposition en ce que les travailleurs sous contrat de travail global sont contractuellement liés à plusieurs employeurs, par un seul *instrumentum*, et chaque employeur ayant l'autorité patronale envers ces travailleurs.

A l'inverse, dans les cas de mises à disposition, l'employeur met un ou plusieurs travailleurs à disposition d'utilisateurs, qui ne sont pas liés contractuellement aux travailleurs, et qui ne peuvent exercer l'autorité patronale envers ces derniers.

De plus, la mise à disposition, lorsqu'elle est autorisée, a une durée limitée. En effet, comme expliqué *supra*, la mise à disposition a généralement une durée d'un an ou deux. Il s'agit dès lors de mise à disposition de personnel dans le cadre d'un besoin ponctuel, contrairement au contrat de travail global qui a vocation à être un contrat de plus longue durée, voire à durée indéterminée, afin de pallier à un besoin structurel de main-d'œuvre.

Selon A. Boseret, K. Magerman et I. Verdonck, la principale différence entre la mise à disposition interdite prévue à l'article 31 de la loi de 1987 et le contrat de travail global relève du « lien étroit » établi entre les co-employeurs. Ils déclarent en effet que :

*« Lorsque les employeurs concernés sont liés, que leurs activités sont liées entre elles, que leur activité socio-économique est similaire, que leur gestion et/ou leur administration est identique ou convergente, que leur administration est similaire ou identique... il y a alors suffisamment d'éléments pour démontrer que l'emploi multiple répond à un besoin social et/ou économique et/ou administratif réel »*⁸⁶.

⁸⁴ Article 177 du Code pénal social, *M.B.*, 1^{er} juillet 2010.

⁸⁵ A. LEBRUN, « Le travail intérimaire, le travail temporaire et la mise à disposition de personnel », *op.cit.*, pp. 306 et suiv.

⁸⁶ Traduit du néerlandais : « *Volgens ons ligt een mogelijk antwoord vevat in de bestaande rechtspraak, zoals hoger besproken. Wanneer de betrokken werkgevers gelieerd zijn, hun activiteiten verstrengeld zijn of aansluiten op elkaar, hun socio-economische activiteit gelijklopend is, hun leiding en/of bestuur identiek of gelijklopend is, hun administratieve organisatie gelijklopend of identiek is... dan zijn er* »

Chapitre 2 : Le groupement d'employeurs

Section 1 - Le mécanisme

Le groupement d'employeurs est un système instauré par la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses⁸⁷. Ce mécanisme a ensuite été entièrement revu par la loi du 25 avril 2014 portant des dispositions diverses en matière de sécurité sociale⁸⁸.

Ce dispositif permet à plusieurs entreprises de se fédérer afin d'engager ensemble un ou plusieurs travailleurs qualifiés dont chacune a besoin à temps partiel sur une période indéterminée. Plusieurs employeurs se rassemblent au sein d'un groupement afin d'engager conjointement des travailleurs pour les occuper de manière simultanée ou alternativement chez chacun d'eux, selon leurs besoins⁸⁹.

La *ratio legis* de cet instrument est résumée par la députée Z. Genot qui « estime que les groupements d'employeurs peuvent être un instrument intéressant, en particulier pour les P.M.E. qui ne peuvent engager de travailleur à temps plein pour certaines fonctions : si un travailleur travaille pour différentes petites entreprises dans le cadre d'un groupement d'employeurs, il obtiendra sans doute plus facilement un contrat de travail de qualité que s'il travaillait pour une seule entreprise à temps partiel ou s'il travaillait pour différentes entreprises sur la base de différents contrats »⁹⁰.

Le groupement d'employeurs engage des travailleurs dans le but de les mettre à disposition de ses membres, qui exercent dès lors l'autorité patronale sur les travailleurs lorsque ceux-ci travaillent pour leur compte⁹¹.

Le travailleur conclut ainsi un seul contrat de travail avec le groupement d'employeurs, qui est juridiquement le seul employeur. Le groupement met alors les travailleurs engagés à la

voldoende elementen aanwezig die aantonen dat het meervoudig werkgeverschap aan een reële sociale, en/of economische, en/of administratieve nood voldoet.». A. BOSERET, K. MAGERMAN I. VERDONCK, « Meervoudig werkgeverschap : een 'work-around' voor de verboden terbeschikkingstelling van personeel? », *op.cit.*, p. 151.

⁸⁷ Loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, *M.B.*, 31 août 2000.

⁸⁸ C.-E. CLESSE, « La mise à disposition dans le cadre d'un groupement d'employeurs », in *J.T.T.*, 2014/28, pp. 461 à 464.

⁸⁹ L. BALLARIN, M. DE GOLS, M. KOWALSKA, B. LANTIN, J. ROOBAERT, A. VAN DE GEUCHTE, C. VANDERSNICKT, C. VANLAERE, *La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2017, pp. 171 et suiv.

⁹⁰ Proposition de loi visant à favoriser le développement de groupements d'employeurs, rapport, Doc. parl., Ch. Repr., sess. ord. 2013-2014, n° 3359/7, p. 18.

⁹¹ F. HURDEBISE, « Occuper un employé un ou deux jours semaine, c'est possible ! », in *Managing lawyer*, n°10, 2018, p 8.

disposition des entreprises membres du groupement, le contrat de travail devant mentionner *expressis verbis* qu'il est conclu en vue de mettre le travailleur à disposition d'un utilisateur⁹².

Par ailleurs, chaque entreprise utilisatrice doit conclure un contrat avec le groupement afin de définir les modalités de la mise à disposition du ou des travailleurs. En vertu de l'article 193 de la loi du 12 août 2000, « *le contrat conclu entre le groupement d'employeurs et l'utilisateur doit être constaté par écrit avant que le travailleur ne soit mis à disposition de l'utilisateur* ».

Section 2 - Constitution du groupement

Avant l'entrée en vigueur du Code des Sociétés et Associations (C.S.A.), le groupement d'employeurs devait être constitué sous la forme d'un groupement d'intérêt économique (G.I.E.) ou d'une ASBL, en vertu de l'article 187 de la loi du 12 août 2000.

Le C.S.A., introduit par la loi du 23 mars 2019, a abrogé la forme juridique du groupement d'intérêt économique, il n'est dès lors plus possible d'en créer depuis le 1^{er} mai 2019, date d'entrée en vigueur du Code.

Section 3 - Autorisation

Il est obligatoire d'obtenir une autorisation du ministre de l'Emploi afin de créer un groupement d'employeurs en ce qu'il constitue une dérogation au principe de l'interdiction de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs⁹³. Cette autorisation doit être obtenue préalablement à la constitution du groupement⁹⁴.

Le groupement doit adresser la demande d'autorisation au président du comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, par lettre. Dans sa demande d'autorisation, le « groupement-candidat » doit proposer le rattachement à une commission paritaire parmi celles dont relèvent ses futurs membres. Il doit également y joindre les statuts et le règlement d'ordre intérieur qui règlera les rapports entre le groupement et ses membres utilisateurs⁹⁵. Dans un délai de quarante jours à dater de la réception de la demande, le ministre de l'Emploi prend sa décision. Dans les cas où les membres du groupement ne relèvent pas de la même commission paritaire, le Ministre peut demander l'avis du Conseil National du Travail. Alors,

⁹² C.-E. CLESSE, « La mise à disposition dans le cadre d'un groupement d'employeurs », *op.cit.*, pp. 461 à 464.

⁹³ Article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

⁹⁴ Articles 186 et 187 de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses.

⁹⁵ Informations disponibles sur : https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/groupements-demployeurs?id=43404#toc_heading_2

le Conseil National du Travail rend un avis dans les soixante jours. A défaut d'avis dans le délai prévu, le Ministre peut passer outre. La durée de l'autorisation, si elle est accordée, est indéterminée.

Le groupement d'employeurs ne pourra dès lors débiter ses activités qu'au plus tôt trois mois après sa création, étant donné qu'il doit avoir l'autorisation ministérielle soumise à une procédure pouvant durer cent jours.

Section 4 - Fonctionnement du groupement

La loi du 12 août 2000, bien que stricte, n'intervient pas sur les modalités d'organisation des groupements d'employeurs. Ainsi, chaque groupement a sa propre organisation, qui correspond à ses propres besoins.

Par exemple, le groupement d'employeurs Basic+ a une double organisation. Pour différents travailleurs, l'organisation est fort souple, ils exercent leurs prestations « à la demande ». En effet, plusieurs comptables, conseillers en prévention et conseillers en énergie, suivent chacun entre 20 et 40 membres du groupement. Ils se rendent chez certains membres trois fois par an, d'autres une fois par semaine, ou encore une fois par mois, ils n'ont pas d'horaire préétabli, ils ont un portefeuille de membres et c'est à eux de gérer leurs horaires⁹⁶.

L'employeur, en l'espèce le groupement, reste compétent et responsable pour l'ensemble des obligations soumises aux employeurs, telles que les déclarations Dimona, les déclarations à l'ONSS, etc. Il est également tenu de souscrire une assurance contre les accidents de travail⁹⁷.

Concernant le droit de licenciement, le groupement est seul compétent. En cas de motif grave, l'utilisateur doit en avvertir le groupement d'employeurs dans le délai légal de trois jours à partir de la connaissance des motifs, afin que le groupement notifie au travailleur son licenciement, basé sur l'article 35 de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978.

De même, en cas de démission, le travailleur doit notifier sa démission au groupement d'employeurs et non à l'utilisateur.

Section 5 - Les sanctions

Aucune sanction pénale ou administrative n'est prévue. Cependant, des sanctions civiles existent. Selon l'article 193 de la loi du 12 août 2000, dans deux hypothèses définies, l'utilisateur sera lié au travailleur par un contrat de travail à durée indéterminée.

⁹⁶ Entretien avec Monsieur P. NEURAY, le 15 avril 2020.

⁹⁷ C.-E. CLESSE, « La mise à disposition dans le cadre d'un groupement d'employeurs », *op. cit.*, p. 463.

La première hypothèse est celle où l'utilisateur continue à occuper un travailleur alors que le groupement d'employeurs lui a notifié sa décision de retirer ce travailleur.

La deuxième hypothèse concerne le cas où le travailleur est occupé par l'utilisateur en dehors de la période prévue par le contrat de travail initial ou en dehors de la période de validité de l'autorisation ministérielle.

Ce nouveau contrat prendra cours au jour où l'une des deux causes naît, car la loi ne prévoit pas de nullité rétroactive du contrat de travail initial.

Depuis la réforme de 2014, un mécanisme de solidarité est également mis en place. En effet, l'article 188, alinéa 3 de la loi du 12 août 2000 dispose que « *les membres du groupement d'employeurs sont solidairement responsables des dettes fiscales et sociales 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* ».

Section 6 - En quoi le contrat de travail global diffère-t-il du groupement d'employeurs ?

Lorsqu'un contrat de travail global, ou contrat multi-employeur, est conclu entre plusieurs employeurs et un travailleur, ce contrat se distingue du groupement d'employeurs en ce que les différentes personnes agissant en qualité d'employeurs vis-à-vis du travailleur ne sont pas regroupées au sein d'une structure spécifique, tel que le groupement. Ainsi, ils n'ont pas de forme juridique prédéfinie et ne sont donc pas tenus aux obligations légales qui découlent de la formation de ce groupement d'employeurs.

Lorsqu'on crée un groupement d'employeurs, on crée une structure, une ASBL. C'est donc cette ASBL qui va signer le contrat de travail avec le travailleur et qui va gérer la relation de travail. Le gérant de l'ASBL va chapeauter les utilisateurs, il peut être lui-même l'un des utilisateurs ou une personne tierce.

Selon P. Neuray, la différence entre ces deux mécanismes est essentiellement pratique. Lorsqu'un nombre important de travailleurs doivent être mis à disposition ou lorsqu'il s'agit de co-employeurs qui ne se connaissent pas et qui n'ont pas forcément de relations entre eux, qui relèvent de commissions paritaires différentes ou encore lorsqu'on a affaire à des changements d'affectations d'utilisateurs réguliers, le groupement d'employeurs est le mécanisme à préconiser⁹⁸.

Une autre différence tient à l'organe paritaire dont relèvent les employeurs. Le groupement d'employeurs relève d'une commission paritaire déterminée par le ministre, comme expliqué

⁹⁸ Entretien avec Monsieur P. NEURAY, le 15 avril 2020.

supra, et cette commission paritaire s'appliquera exclusivement aux travailleurs engagés par le groupement, indépendamment de l'organe paritaire dont relèvent les utilisateurs.

En ce qui concerne le contrat de travail global, il est conseillé que les co-employeurs relèvent de la même commission paritaire. Dans les cas où ils relèvent de commissions paritaires différentes, il existe un risque important qu'en cas de litige, le juge considère que le travailleur peut bénéficier des dispositions qui lui sont le plus favorables au sein de chaque commission paritaire, comme expliqué *supra*.

De plus, dans le cas d'un groupement d'employeurs, il existe une relation trilatérale. Sur le terrain, la relation est bilatérale mais en cas de problème, tant le travailleur que l'utilisateur peuvent s'adresser au groupement afin de régler le litige, ce groupement agissant alors comme tiers neutre.

Au contraire, lorsqu'on conclut un contrat de travail global, il n'y pas de partie neutre. Les co-employeurs étant le plus souvent des parties qui se connaissent, qui se font confiance, l'un d'eux ne saurait agir en tant que partie neutre à l'issue d'un problème.

TITRE III. DROIT COMPARE

Cette partie est consacrée à une analyse comparative des mécanismes légaux permettant une certaine flexibilité de la main d'œuvre mis en place dans les pays voisins de la Belgique, plus spécifiquement la France et le Luxembourg. En outre, le principal but de ce titre est d'analyser l'utilisation du contrat de travail global dans ces pays.

Chapitre 1^{er} - Le droit français

En France comme en Belgique, les entreprises recherchent de plus en plus de flexibilité en termes de main-d'œuvre. Les entreprises développent leurs nouvelles stratégies en privilégiant la sous-traitance et l'externalisation de certaines tâches. Les formes atypiques d'emploi, qui permettent une mise à disposition de travailleurs, sont énumérées dans le Titre V du Livre II du Code du Travail, aux articles L1251-1 et suivants⁹⁹.

⁹⁹ Code du travail français

Section 1 - Les structures juridiques permettant la mise à disposition

Sous-section 1 - Le groupement d'employeurs

La création de formes atypiques d'emploi, telle que celle du groupement d'employeurs, s'inscrit dans une volonté de sécuriser la flexibilité de l'emploi, ce qu'on appelle la « flexicurité ».

Le concept de « flexicurité » est défini comme « *une politique stratégique qui tente, de façon synchronique et délibérée, d'une part d'accroître la flexibilité du marché de l'emploi, de l'organisation du travail et des relations collectives de travail, et d'autre part d'accroître la sécurité d'emploi et la protection sociale, en particulier pour les groupes fragilisés à l'intérieur et à l'extérieur du marché de l'emploi* »¹⁰⁰.

Le groupement d'employeurs, institué en France par la loi du 25 janvier 1985, est une « forme organisationnelle réactive de mutualisation de gestion de l'emploi dans le but de la consolidation et de la pérennisation d'emplois pour des secteurs ayant des besoins spécifiques de main-d'œuvre »¹⁰¹.

Le groupement d'employeurs, constitué sous la forme juridique d'une association loi 1901¹⁰², met à disposition de ses membres des travailleurs. Ainsi, les travailleurs mis à disposition font des « séjours professionnels » diversifiés, bien souvent de manière durable, à temps partiel et à différents endroits¹⁰³.

Le travailleur engagé par un groupement d'employeurs bénéficie de l'unicité d'employeur, avec un seul contrat de travail, obligatoirement écrit, et donc un seul salaire¹⁰⁴.

Sous-section 2 - L'entreprise de travail à temps partagé

L'entreprise de travail à temps partagé, constituée par la loi du 2 août 2005, permet la mise à disposition de travailleurs qualifiés auprès d'entreprises qui, en raison de leur taille ou de leurs moyens, ne peuvent engager du personnel¹⁰⁵.

¹⁰⁰ C. EVERAERE, « Le groupement d'employeurs : Pourquoi cette forme d'emploi atypique sécurisante est-elle si marginale ? » in *La Revue des Sciences de gestion, Direction et Gestion*, 2016/4, n°280, p.68.

¹⁰¹ A. ARTIS, « Le groupement d'employeurs : une réponse à la recherche de flexibilité et de sécurité dans la gestion de l'emploi », *Revue Interventions économiques*, Association d'Économie Politique, 2013, p.2.
Association sans but lucratif qui relève de la loi du 1^{er} juillet 1901.

¹⁰² C. EVERAERE, « Le groupement d'employeurs : Pourquoi cette forme d'emploi atypique sécurisante est-elle si marginale ? » in *La Revue des Sciences de gestion, Direction et Gestion*, *op.cit.*, p.67.

¹⁰³ M.-A. VILETTE, « Gérer autrement les RH en PME : convergence entre travail à temps partagé et TIC », in *Management & Avenir*, 2008/2, n° 16, p.52.

¹⁰⁴ M.-A. VILETTE, « Gérer autrement les RH en PME : convergence entre travail à temps partagé et TIC », in *Management & Avenir*, *op.cit.*, p.52.

Lorsque l'on recourt à une entreprise de travail à temps partagé, deux contrats distincts sont signés. Tout d'abord, un contrat de travail lie l'entreprise de travail à temps partagé et le travailleur mis à disposition. Ensuite, un contrat de mise à disposition est conclu entre l'entreprise de travail à temps partagé et l'entreprise cliente, qui sera utilisatrice.

Ainsi, il existera une relation triangulaire entre le travailleur mis à disposition, l'entreprise de travail à temps partagé et l'entreprise cliente.

Sous-section 3 - Le co-emploi

Depuis plusieurs années, le concept de co-emploi s'est répandu en droit français. Une dynamique concernant ce concept s'est déclenchée notamment par la jurisprudence de la Cour de cassation française¹⁰⁶.

Le co-emploi est donc également en France une création jurisprudentielle, il trouve son origine dans la manière dont fonctionnent et travaillent les groupes de sociétés, il n'est donc possible qu'au sein d'un groupe de sociétés¹⁰⁷.

Cette notion de co-emploi est notamment apparue dans le cadre d'un licenciement pour motifs économiques dans le but de faire concourir à la dette de l'employeur envers les travailleurs licenciés, une entreprise tierce qui n'était pas contractant avec les travailleurs. Bien souvent, l'entreprise tierce est la société mère d'un groupe, qui devient ainsi « employeur de circonstance ».

Chacun des co-employeurs est alors débiteur des obligations liées à la qualité d'employeurs en cas de licenciement. En particulier, la reconnaissance a posteriori de la qualité de co-employeur a pour effet presque inévitable de faire disparaître le motif économique invoqué. Le co-employeur est dans ce cas pris en défaut de ne pas avoir exécuté les obligations afférentes au licenciement économique, dont *a priori*, il ne connaissait pas l'existence à son encontre.

La qualité de co-employeur à l'égard de travailleurs suppose une situation de fait déterminée par l'ingérence abusive d'une société dans la gestion économique et sociale d'une autre société du même groupe, privant celle-ci de ses prérogatives et de son autonomie totale¹⁰⁸.

¹⁰⁶ A. BOSERET, K. MAGERMAN I. VERDONCK, « Meervoudig werkgeverschap : een 'work-around' voor de verboden terbeschikkingstelling van personeel? », *op.cit.*, p. 146 ; Y. PAGNERRE, « Regard historique sur le co-emploi » in *Droit Social* 2016, pp. 550 et suiv.

¹⁰⁷ X., *Reconnaissance du co-emploi dans un groupe : possible mais exceptionnel*, 2016, disponible sur : <https://www.efl.fr/droit/social/details.html?ref=ui-fcff0fc2-75f3-46ef-b780-633b8b3ee3d0> ; M. LAFARGUE, « Au cœur des paradoxes, le coemploi » in *La Semaine Juridique Sociale* 2018, n°29, p.1253.

¹⁰⁸ E. WAKNINE, *Retour historique sur la notion de co-emploi et évolution jurisprudentielle*, disponible sur : <https://www.linkedin.com/pulse/retour-historique-sur-la-notion-de-co-emploi-et-eva-chekroun/>

Dès lors, pour retenir la qualification exceptionnelle de co-employeur, une immixtion totale d'une entreprise dans la gestion d'une autre est requise, en particulier dans la gestion sociale.

Section 2 - Le contrat de travail global

Il apparaît que le contrat de travail global n'est pas utilisé en tant que tel en France. Cependant, de nombreux mécanismes légaux ont été mis en place par le législateur français afin de satisfaire aux besoins des employeurs en matière de flexibilité de main-d'œuvre.

En effet, le co-emploi, tel qu'utilisé en France, pallie aux besoins de flexibilité et de mouvement des travailleurs au sein des groupes de sociétés. Les entreprises de travail à temps partagé, distinctes des agences de travail intérimaire, permettent la mise à disposition, sur le long terme, de travailleurs nécessaires au sein d'entreprises qui n'ont pas forcément les moyens ou les disponibilités pour engager à temps plein.

Chapitre 2 - Le droit luxembourgeois

Au Luxembourg, rien ne s'oppose à ce que deux ou plusieurs employeurs concluent un même contrat de travail avec un travailleur, mais aucun mécanisme n'est prévu légalement¹⁰⁹.

Section 1 - Les structures juridiques permettant la mise à disposition

Aucune disposition légale ne prévoit la possibilité pour plusieurs employeurs de se rassembler au sein d'un groupement dans le but d'engager des travailleurs.

La jurisprudence ne s'est pas non plus positionnée sur l'existence d'un mécanisme similaire à celui des groupements d'employeurs, prévu en Belgique et en France.

Nonobstant le fait qu'il n'y ait pas de dispositions particulières reconnaissant le groupement d'employeurs, une pratique s'est installée au sein des groupes internationaux ayant plusieurs entités situées au Luxembourg, qui se regroupent de fait pour engager des salariés.

¹⁰⁹ A. MOREL, Le développement des formes atypiques d'emploi au Luxembourg, *Entreprises Magazine*, n°82, mars/avril 2017, disponible sur : <https://www.lesfrontaliers.lu/emploi/le-developpement-des-formes-atypiques-demploi-au-luxembourg/>

Section 2 - Le contrat de travail global

Les tribunaux luxembourgeois ont eu à connaître des cas, par exemple le cas d'une salariée qui était engagée par plusieurs employeurs et licenciée par l'un d'eux uniquement. Ils ont considéré que les autres employeurs étaient responsables solidairement.

Depuis 2012, la jurisprudence accepte qu'un travailleur soit engagé par plusieurs employeurs sous un même contrat de travail, alors appelé contrat de travail global ou contrat d'emploi global¹¹⁰.

Aucune autorisation ne doit être demandée avant la mise en place d'un contrat de travail global. Cependant, il faut notifier l'existence d'un tel contrat au centre commun de la sécurité sociale et à l'administration des contributions directes. L'administration des contributions directes émet une correspondance dans laquelle elle indique qu'elle prend note que les employeurs acceptent d'être solidaires en vue de la retenue de l'impôt sur le salaire des travailleurs concernés.

Les employeurs rédigeant un contrat de travail global doivent veiller à ce que le contrat réponde aux conditions énoncées par le code du travail luxembourgeois, aux articles L. 121-1 et suivants, dans le sens où la durée de travail pour chacun des employeurs doit être précisée, de même que la « portion » de salaire allouée par chacun des employeurs. Il est également prévu de circonscrire la fin des relations de travail lorsqu'un des employeurs procède à la résiliation du contrat de travail global.

Une convention est signée entre les co-employeurs afin de définir les modalités du co-emploi. Au sein de cette convention, une solidarité est prévue pour le paiement du salaire, le paiement des charges sociales ainsi que la retenue de l'impôt. En général, une clause réglant la fin des relations de travail entre l'un des co-employeurs et le travailleur est incluse.

Il est également prévu qu'un seul des employeurs sera considéré comme le *Master Employer* (employeur principal), qui procède au paiement du salaire, des cotisations sociales, et à la retenue de l'impôt, en agissant pour son compte, c'est-à-dire pour sa propre portion relative aux heures travaillées par le salarié pour cet employeur, et pour le compte des autres. Un remboursement des coûts au *Master Employer* est effectué par les autres co-employeurs comme convenu dans la convention qui est dénommée principalement *Paymaster agreement*.

Selon Maître A. Elfassi, avocate au sein du cabinet Baker & McKenzie Luxembourg, les avantages du contrat de travail global tiennent à la flexibilité que ce contrat apporte tant aux travailleurs qu'aux employeurs, mais également à la simplification administrative qui découle de ce contrat. En effet, le travailleur a un seul contrat de travail au lieu d'en avoir plusieurs. Il

¹¹⁰ Entretien avec Maître Annie ELFASSI, avocat, Baker & McKenzie Luxembourg, le 20 avril 2020.

reçoit une seule fiche de paie et la retenue de l'impôt s'effectue également en une seule fois¹¹¹.

CONCLUSION

Est-il important d'encadrer légalement le contrat de travail global ? Cet encadrement ne restreindrait-il pas la flexibilité recherchée par ce contrat ou justement, permettrait-il de baliser ce concept et d'en éviter les abus ?

Le contrat de travail global apparaît certainement comme la solution pratique à la recherche de flexibilité pour de nombreux employeurs, ainsi que pour les travailleurs. Ce mécanisme, à l'heure actuelle, permet une grande liberté au niveau du contrat de travail en lui-même, ainsi qu'au niveau de la convention entre co-employeurs, comme il a été démontré au sein de cet exposé. Ceux-ci peuvent s'organiser comme ils le souhaitent en fonction de leurs besoins spécifiques, tout en respectant les réglementations en matière de contrats de travail.

Selon P. Neuray, il n'est pas nécessaire de légiférer à propos du contrat de travail global, d'augmenter le cadre législatif belge. En effet, il déclare :

« Les juridictions, ainsi que de nombreux employeurs l'appliquent, bien qu'il ne soit pas légalement prévu. Cela ne pose actuellement aucun souci lorsque les réglementations en matière de droit du travail sont respectées. Il y a le cadre légal du contrat de travail, et c'est celui-là qu'il faut appliquer. Que le contrat de travail soit signé par un, deux ou plusieurs employeurs, la loi sur les contrats de travail s'applique. Il s'agit simplement d'une application de la loi sur les contrats de travail. Le marché du travail en Belgique est déjà rigide, il n'y aurait aucun avantage à encadrer le contrat de travail global par une nouvelle loi »¹¹².

D'une part, il apparaît important de légiférer sur le contrat de travail global afin d'offrir une garantie des droits tant des travailleurs que des employeurs. Cela permettra d'identifier les obstacles concrets qui subsistent et d'y remédier par voie législative. Les situations dans lesquelles ce contrat peut être conclu pourront également être spécifiées, les modalités précises, ainsi que les limites à ce contrat pourront être fixées. Un encadrement légal permettra enfin d'éviter certains cas de mises à disposition illicites, d'éviter les abus.

D'autre part, la flexibilité est ce qui caractérise le contrat de travail global. Il apparaît nécessaire pour la société d'aujourd'hui de créer un contrat qui permette d'allier la recherche de flexibilité des employeurs et le besoin de sécurité d'emploi des travailleurs. Cette liberté, si

¹¹¹ Entretien avec Maître A. ELFASSI, avocat, Baker & McKenzie Luxembourg, le 20 avril 2020.

¹¹² Entretien avec Monsieur P. NEURAY, le 15 avril 2020.

elle est actuellement permise, c'est principalement en raison du fait qu'il n'existe pas de cadre légal.

L'enjeu juridique principal de ce contrat de travail global consiste dès lors en ce que, si le législateur décide de légiférer à ce propos, il doit veiller à maintenir cette flexibilité caractéristique du contrat de travail global.

L'application du contrat de travail global à une situation concrète doit toujours être analysée au cas par cas, le contrat ainsi que la convention entre co-employeurs doivent être rédigés en fonction de la situation réelle. Il paraît donc préférable de garder une certaine souplesse, le principal étant d'analyser la situation concrète et de conseiller les employeurs afin de garantir leurs droits ainsi que ceux des travailleurs. Ainsi, si le législateur encadre le contrat de travail global, il devra veiller à ne pas limiter les possibilités de recours à ce contrat, auquel cas la flexibilité actuellement permise serait en partie amoindrie.

BIBLIOGRAPHIE

LEGISLATION

Législation belge

- Constitution coordonnée, *M.B.*, 17 février 1994.
- Code pénal social, *M.B.*, 1^{er} juillet 2010, article 177.
- Loi du 20 septembre 1948 relative à l'organisation de l'économie, *M.B.*, 27 septembre 1948.
- Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, *M.B.*, 5 mai 2005.
- Loi du 10 avril 1971 relative aux accidents de travail, *M.B.*, 24 avril 1971.
- 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 août 1987.
- Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996.
- Loi du 21 décembre 1998 portant création de la « Coopération technique belge », *M.B.*, 30 décembre 1998.
- Loi-programme du 22 décembre 1989 relative au travail à temps partiel, *M.B.*, 30 décembre 1989.
- Décret du 13 avril 1999 relatif au placement privé en Région flamande, *M.B.*, 5 juin 1999.
- Loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, *M.B.*, 31 août 2000.
- Loi du 12 juin 2002 modifiant la nouvelle loi communale en ce qui concerne la mise à disposition de personne, *M.B.*, 2 juillet 2002.
- Loi-programme du 8 avril 2003 concernant les agences locales pour l'emploi, *M.B.*, 17 avril 2003.
- Décret du 3 avril 2009 relatif à l'enregistrement et à l'agrément des agences de placement en Région wallonne, *M.B.*, 5 mai 2009.
- Ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 10 août 2011.
- Loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, *M.B.*, 7 décembre 2007.
- Loi-programme du 27 décembre 2012, *M.B.*, 31 décembre 2012.

Documents parlementaires

- Projet de loi portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs, *Doc. parl.*, Chambre, 1974-1975, 627/1, p. 10.
- Proposition de loi visant à favoriser le développement de groupements d'employeurs, rapport, *Doc. parl.*, Ch. Repr., sess. ord. 2013-2014, n° 3359/7, p. 18.

Législation internationale

- Règlement européen n° 883/2004.
- Code du travail français, articles L1251-1 et suivants.

DOCTRINE

Doctrine belge

- BALLARIN L., DE GOLS M., KOWALSKA M., LANTIN B., ROOBAERT J., VAN DE GEUCHTE A., VANDERSNICKT C., VANLAERE C., *La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2017, pp. 171 et suiv.
- BOSERET A., MAGERMAN K. & VERDONCK I., « Meervoudig werkgeverschap : een 'work-around' voor de verboden terbeschikkingstelling van personeel? », in *Oriëntatie* 2019/5, pp. 138 et suiv.
- CLESSE C.-E., *Travailleurs détachés et mis à disposition*, Bruxelles, Larcier, 2008, p. 26.
- CLESSE C.-E., « La mise à disposition dans le cadre d'un groupement d'employeurs », in *J.T.T.*, 2014/28, pp. 461 à 464.
- CLESSE J. & KEFER F., *Manuel de droit du travail*, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 201.
- ENGELS C., « Terbeschikkingstelling van personeel », *J.T.T.*, 1999, pp. 329 et suiv.
- GERARD J.-F., « La mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs », *Oriëntations*, 1992, p. 22.
- GOLDFAYS M., *Mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Prêter n'est pas donner*, Waterloo, Kluwer, 2013, pp. 17 et suiv.
- HURDEBISE F., « Occuper un employé un ou deux jours semaine, c'est possible ! », in *Managing lawyer*, n°10, 2018, p. 8.
- LEBRUN A., « Le travail intérimaire, le travail temporaire et la mise à disposition de personnel », in *La flexibilité en droit du travail*, Limal, Anthémis, 2012, pp. 289 et suiv.
- LINGUELET R., « La mise à disposition de travailleurs », in *Droit du travail tous azimuts*, Larcier, Bruxelles, 2016, pp. 581 et suiv.
- PERTRY V., « Detachering van terbeschikkingstelling : een gespleten identiteit ? », *Oriëntatie*, 1993, pp. 193 et suiv.
- PERTRY V., « De toets aan het gelijkheidsbeginsel door het Grondwettelijk Hof: rem op of katalysator van de economische ongelijkheid tussen werkgever en werknemer? », in *actuele problemen van het arbeidsrecht 9*, Anvers, Intersentia, 2014, pp. 210 - 211.
- PELTZER L., obs. sous C. trav. Liège, 23 novembre 1999, *Chron. D.S.* 2001, p. 268.
- ROSIER K., « La question de la pluralité d'employeurs examinée par la Cour du travail de Liège », in *Bulletin juridique et social*, 2014, n° 527, p. 5.

- TOUSSAINT S., *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs*, Limal, Anthemis, 2017, pp. 253 à 262.
- TILLEMANN F., *Travail temporaire, travail intérimaire et mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs*, Bruxelles, Kluwer, 1992, p. 134.
- VAN EECKHOUTTE W. & NEUPREZ V., *Compendium social - Droit du travail - Tome I*, 2018-2019, Kluwer, pp. 646 et suiv.
- VANDENPLAS L. & PERTRY V., « Co-sourcing : de globale arbeidsovereenkomst », in *Oriëntatie*, 2018/4, p. 113.
- VANNES V., « Le concept de l'autorité dans les relations de travail », in *Le lien de subordination dans le contrat de travail*, Bruxelles, Bruylant, 2005, p. 21.

Doctrines française

- ANTONMATTEI P.-H., « Groupe de société : la menace du co-employeur se confirme ! », in *Semaine sociale Lamy*, 21 mars 2011, n°1484, pp. 12 et 13.
- ARTIS A., « Le groupement d'employeurs : une réponse à la recherche de flexibilité et de sécurité dans la gestion de l'emploi », in *Revue Interventions économiques*, Association d'Économie Politique, 2013, p. 2.
- EVERAERE C., « Le groupement d'employeurs : Pourquoi cette forme d'emploi atypique sécurisante est-elle si marginale ? », in *La Revue des Sciences de gestion, Direction et Gestion*, 2016/4, n°280, p. 68.
- LAFARGUE M., « Au cœur des paradoxes, le coemploi », in *La Semaine Juridique Sociale* 2018, n°29, p. 1253.
- PAGNERRE Y., « Regard historique sur le co-emploi », in *Revue de Droit Social* 2016, pp. 550 et suiv.
- TEYSSIE B., « Les groupes de sociétés et le droit du travail », in *Revue de Droit Social*, 2010, p. 735.
- VILETTE M.-A., « Gérer autrement les RH en PME : convergence entre travail à temps partagé et TIC », in *Management & Avenir*, 2008/2, n° 16, p. 52.
- WAKNINE E., *Retour historique sur la notion de co-emploi et évolution jurisprudentielle*, disponible sur : <https://www.linkedin.com/pulse/retour-historique-sur-la-notion-de-co-emploi-et-eva-chekroun/>
- X., *Reconnaissance du coemploi dans un groupe : possible mais exceptionnel*, 2016, disponible sur : <https://www.effl.fr/droit/social/details.html?ref=ui-fcff0fc2-75f3-46ef-b780-633b8b3ee3d0>

Doctrines luxembourgeoise

- MOREL A., *Le développement des formes atypiques d'emploi au Luxembourg*, *Entreprises Magazine*, n°82, mars/avril 2017, disponible sur : <https://www.lesfrontaliers.lu/emploi/le-developpement-des-formes-atypiques-demploi-au-luxembourg/>

JURISPRUDENCE BELGE

Cour du travail

- C. trav. Liège, 8 novembre 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 151.
- C. trav. Bruxelles, 4 juin 1997, *J.T.T.*, 1997, p. 325.
- C. trav. Bruxelles, 7 octobre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 152.
- C. trav. Liège, 8 juin 1998, *J.L.M.B.*, 2000, p.1415.
- C. trav. Liège (section Namur), 23 novembre 1999, *Chron. D.S.*, 2001, pp. 265 et suiv.
- C. trav. Anvers, 17 janvier 2000, *Chron. D. S.*, 2001, p. 148.
- C. trav. Bruxelles, 21 février 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 208.
- C. trav. Liège, 28 mai 2001, *Chron. D.S.*, 2001, p. 468.
- C. trav. Anvers, 11 février 2004, *Chron. D.S.*, 2004, n°8, p. 475.
- C. trav. Liège, 10 novembre 2005, *Chron. D.S.*, 2006, p.321.
- C. trav. Liège, 16 novembre 2005, *J.L.M.B.*, 2007, p. 242.
- C. trav. Liège, 6 juin 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 373.
- C. trav. Liège, 3 novembre 2008, *J.T.T.*, 2009, n°1028, p. 61.
- C. trav. Bruxelles, 7 avril 2011, *Chron. D.S.*, 2013, pp. 24 et suiv.
- C. trav. Bruxelles, 6 septembre 2011, *J.T.T.*, 2012, n°1123, p. 141.
- C. trav. Gand, 14 novembre 2011, *J.T.T.*, 2012, n°1124, p. 155.
- C. trav. Bruxelles, 19 janvier 2012, *Chron. D.S.*, 2013, pp. 24 et suiv.
- C. trav. Bruxelles, 6 septembre 2012, *Chron. D.S.*, 2013, pp. 24 et suiv.
- C. trav., Bruxelles, 28 juin 2013, *R.A.B.G.*, 2014, n°13, p. 884.
- C. trav. Liège, 13 septembre 2013, *J.L.M.B.*, 2014, n°14, pp. 641 et suiv.
- C. trav. Bruxelles, 17 janvier 2014, *J.T.T.*, 2014, n°1184, p. 155.
- C. trav. Bruxelles, 8 août 2017, *J.T.T.*, 2018, n°1301, p.109.

Cour de cassation

- Cass., 18 mai 1981, *Arr. Cass.*, 1981-1981, p.180.
- Cass., 17 mai 2004, *Chron. D.S.*, 2005, n°2, p.72.
- Cass., 6 septembre 2005, P.05.0678.N., *Lar. Cass.*, 2005/10, p. 234.
- Cass., 1^{er} décembre 2008, *J.T.T.*, 2009/5, n° 1029, pp. 67-71.
- Cass., 15 février 2016, *J.T.T.*, 2016, p.158, et *R.G.D.C.*, 2017, p. 36.

Cour constitutionnelle

- C. C., 12 février 2009, *Chron. D.S.*, 2010, n°5, p. 285.
- C. C., 11 mars 2009, *Chron. D.S.*, 2010, n°5, p. 285.

Autres

- Trib. trav. Bruxelles, 30 janvier 1989, *J.T.T.*, 1989, p. 303.
- Corr. Gand, 17 mars 2008, *Chron. D.S.*, 2010, n°10, p.528.
- T. trav, Liège, 10 février 2010, *Chron. D.S.*, 2011, n°, p. 86.
- T. trav. Bruxelles, 4 mars 2011, *J.T.T.*, 2011, n° 1113, p. 447.

AUTRES

- Partena Professional, *Mémento de l'employeur*, février 2017, p. 4, disponible en ligne : https://www.partena-professional.be/sites/default/files/pdf/archive/memento_februari_fr_v02.pdf
- https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/groupements-demployeurs?id=43404#toc_heading_2
- Entretien avec Monsieur Pierre NEURAY, le 15 avril 2020.
- Entretien avec Maître Annie ELFASSI, avocat, le 20 avril 2020.
- <https://www.partena-professional.be/fr/nouvelles/la-reglementation-un-frein-laproche-multi-employeurs?fbclid=IwAR27FvNQ42Kky24tfQNefRRSvt94Ity1IogZFY5ULHxJA52mxcRYMh198L8>
- https://www.fiducial.fr/Paie-et-gestion-de-vos-salaries/Gestion-des-salaries/Contrat-de-travail-et-multi-etablissements?fbclid=IwAR03bU9-PeOXN9bq32lsZRe_avXDfgytZouL-kpnihtK497bb1KBTtb76k
- https://www.rtbf.be/info/regions/detail_se-partager-un-meme-employe-entre-plusieurs-entreprises-c-est-possible?id=8864355&fbclid=IwAR39DkfTuHcLKp3uDGYNLbzqXWH_iccran58X28ynV3_KqYAp7x_FB_Cz1c