



Exp.: HUT - rue Ernest Blerot 1 - 1070 BRUXELLES

Votre communication:

Vos références:

Nos références:  
HUT/34586/N/A/VV

Bruxelles,

**Objet: Emploi sous l'autorité d'utilisateurs tiers - Obligations en matière de bien-être au travail dans les situations de mise à disposition de travailleurs et des personnes assimilées - Travailleurs intérimaires, emploi dans le cadre d'une ALE ou de l'article 60 de la loi CPAS - position commune HUT-CBE pour publication sur le site web**

Cette note contient une position commune entre les administrations HUT et CBE concernant l'interprétation et l'application de la législation sur le bien-être au travail, en particulier de la Loi relative au Bien-être des Travailleurs et du Code du Bien-être au Travail. Cette note est conçue comme un outil pour les employeurs et les employeurs-utilisateurs, les services de prévention qui doivent appliquer cette législation sur le terrain, et les services d'inspection qui sont chargés de la surveillance. Bien entendu, cette position ne porte pas préjudice à l'appréciation souveraine des cours et tribunaux.

Cette note concerne l'application de la législation sur le bien-être dans le cadre d'une mise à disposition de travailleurs ou des personnes travaillant sous l'autorité d'un utilisateur, notamment dans le cadre du travail intérimaire, emploi dans le cadre d'une ALE ou de l'article 60, §7 de la Loi CPAS, ainsi que les obligations concernant le bien-être au travail qui s'appliquent sur le lieu de travail.

**La législation sur le bien-être est applicable aux employeurs et aux travailleurs qu'ils emploient.** L'article 2, §1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> de la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs stipule que **les personnes suivantes sont assimilées à des travailleurs** pour l'application de cette législation : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, **exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.**

Pour l'application de cette législation, **les employeurs sont donc toutes les personnes qui emploient des travailleurs et des personnes assimilées** (art. 2, §1<sup>er</sup>, alinéa 2, 2<sup>o</sup> de la Loi relative au bien-être des travailleurs). Concrètement, cela signifie que l'on est considéré comme un employeur responsable du respect des obligations en matière de bien-

être au travail, dès que l'on emploie des travailleurs ou des personnes assimilées, et cela pour toute la période pendant laquelle ces travailleurs ou ces personnes assimilées sont employés. **C'est également le cas si l'on n'est pas l'employeur « juridique » de ces personnes** (c'est-à-dire l'employeur avec lequel le travailleur a conclu son contrat de travail), **mais que l'on est un tiers « utilisateur » de travailleurs ou de personnes assimilées** dans le cadre d'un contrat avec l'employeur juridique de ces travailleurs (par.ex. : travail intérimaire, travail dans le cadre d'une ALE, ...). Dans ce cas, **l'autorité sur ces travailleurs ou personnes assimilées pendant l'exécution de leur travail sera exercée par l'employeur-utilisateur**, et cet utilisateur devra également veiller au respect des obligations relatives au bien-être au travail qui s'appliquent sur le lieu du travail à l'égard des travailleurs avec lesquels il n'a pas de contrat de travail mais qui travaillent sous son autorité. L'utilisateur est également celui qui connaît le mieux les risques liés à ses propres activités et à son lieu de travail, et qui détermine les mesures de prévention à prendre sur ce lieu.

Dans le cas du **travail intérimaire**, ce transfert d'autorité relatif au bien-être est explicitement prévu, plus précisément à l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs : « Pendant la période où l'intérimaire travaille chez l'utilisateur, celui-ci est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail. Pour l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sont considérées comme dispositions applicables au lieu de travail, [...] la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail. » En outre, le Roi peut déterminer quelles obligations incombent respectivement à l'utilisateur et à l'entreprise de travail intérimaire (article 19, troisième alinéa, 2<sup>o</sup> de la loi du 24 juillet 1987) : c'est d'ailleurs ce qui a été fait, en ce qui concerne les travailleurs intérimaires, dans le Code du bien-être au travail, plus précisément dans le livre X, titre 2, qui contient, par exemple, une répartition des obligations concernant la surveillance de la santé entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur.

Une disposition similaire a également été inscrite dans l'article 4, §2 de la loi sur le bien-être à l'égard des **travailleurs liés par un contrat ALE** : "Pendant la période où le travailleur, engagé dans les liens d'un contrat de travail ALE, travaille chez l'utilisateur, celui-ci est responsable, dans les mêmes conditions qu'un employeur, de l'application des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution applicables au lieu de travail. Le Roi peut déterminer quelles sont les obligations qui incombent respectivement à l'utilisateur et à l'employeur et fixer des modalités particulières d'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution." Contrairement au cas des travailleurs intérimaires, il n'existe pas (pour l'instant) d'arrêté royal répartissant les obligations entre l'ALE et l'utilisateur, de sorte que toutes les obligations en matière de bien-être, y compris la surveillance de la santé, incombent à l'utilisateur.

Outre ces deux situations, des relations tripartites similaires sont concevables dans lesquelles l'autorité sur un travailleur ou une personne assimilée est exercée par un employeur (utilisateur) autre que l'employeur juridique.

Par exemple, on peut penser à l'emploi dans le cadre de **l'article 60, §7 de la loi sur le CPAS**. Sur cette base, le CPAS peut agir non seulement en tant qu'employeur, mais "les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail par les centres publics d'aide sociale, ... peuvent être mis par ces centres à la disposition des communes, d'associations sans but lucratif ou d'associations visées à la partie 3, titre 3 du décret du 22 décembre 2017 sur l'administration locale, à but social, culturel ou écologique, de sociétés à finalité sociale, telle que visées à l'article 164bis des lois coordonnées sur les sociétés commerciales, d'un autre centre public d'aide sociale, d'une association au sens de la partie 3, titre 4, chapitres 2 et 3 du décret du 22 décembre 2017 sur l'administration locale, d'un hôpital public, affilié de plein droit à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales ou à l'Office national de sécurité sociale, des initiatives agréées par le ministre compétent pour l'économie sociale ou des partenaires qui ont conclu une convention avec le CPAS sur la base de la présente loi organique". Bien entendu, le CPAS doit être considéré comme un employeur au sens de la loi sur le bien-être lorsqu'il emploie lui-même ces travailleurs (article 60, §7, alinéa 1<sup>er</sup> de la loi CPAS), mais si le travailleur est mis à la disposition des communes, des ASBL, etc. (article 60, §7, alinéa 2 de la loi CPAS), on peut supposer que l'autorité est exercée par l'utilisateur et non par le CPAS qui met le

travailleur à disposition, et que c'est donc cet utilisateur qui devra également veiller au respect des dispositions de la législation sur le bien-être applicable sur le lieu de travail, par analogie avec les travailleurs intérimaires et les travailleurs ALE. Dans ce cas également, il n'y a pas (encore) de répartition des obligations entre le CPAS et l'utilisateur, de sorte que l'utilisateur est entièrement responsable de tous les aspects du bien-être.

Toutes les situations décrites ci-dessus impliquent la mise à disposition d'un travailleur à un utilisateur qui a également le statut d'employeur parce qu'il emploie habituellement des travailleurs, ou qui fait appel aux services du travailleur mis à disposition au moins à titre professionnel (par exemple en tant qu'indépendant). Il va de soi que cet utilisateur a les mêmes obligations envers les travailleurs mis à disposition qu'envers ses propres travailleurs, du moins en ce qui concerne les obligations sur le lieu de travail.

Il faut toutefois faire **une distinction avec la situation où la personne qui fait appel au travailleur est une personne privée** : par exemple, la disposition de l'article 4 §2 de la loi sur le bien-être ne s'applique explicitement pas si le travailleur de l'ALE effectue des travaux domestiques au domicile d'un utilisateur pour les besoins du ménage de cet utilisateur ou effectue d'autres formes de travaux manuels ou intellectuels, mais toujours pour les besoins du ménage de l'utilisateur ou de sa famille (par exemple, aide à de petits travaux de jardinage, aide au nettoyage d'une maison, aide au nettoyage d'une voiture, etc.).<sup>1</sup> Cette situation est comparable à celle des domestiques et du personnel de maison, qui font l'objet d'une réglementation particulière (art. 2, §4 de la loi sur le bien-être). Dans ce cas, l'employeur juridique, l'ALE, reste tenu, en tant qu'employeur, de respecter les obligations de la loi sur le bien-être social à l'égard du travailleur ALE.

Il en va de même dans des situations similaires, comme avec les utilisateurs privés de **titres-services**, où le travailleur a un contrat de travail avec la société titres-services mais va travailler pour différents utilisateurs privés : dans ce cas, la société de titres-services reste tenue, en tant qu'employeur, de respecter la législation en matière d'aide sociale, même pendant l'emploi avec les différents utilisateurs privés. Ceci est d'ailleurs confirmé explicitement par l'article 9quinquies de l'Arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, qui stipule que l'entreprise de titres-services agréé est responsable du respect des dispositions de la législation sur le bien-être au travail.

Aurore Massart Directrice générale Direction générale Humanisation du Travail	Paul Tousseyn Directeur général Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail

<sup>1</sup> Cfr. commentaire des articles du projet de loi relative au contrat de travail ALE du 15 février 1999, *Trav.Parl.* Chambre 1998-99, 2000/1, p. 8.