

Manque de personnel : quelles options ?

Début à 14.35



Solutions embauches temporaires

Les contrats de travail, travail étudiant, bénévoles et intérimaires

Echange de personnel entre employeurs

- Mise à disposition autorisée
- Sous traitance
- Regroupement d'employeurs
- Convention entre multiples employeurs

Contenu

Contrat de travail

CDD et contrat de remplacement

Suspension du contrat de travail

Contrats auprès de plusieurs employeurs

Mise à disposition

Mise à disposition permise

Sous traitance

Interim

Travail étudiant

Bénévolat

Contrat de travail

Contrat par lequel le travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité de l'employeur

Le lien de subordination → employeur

Contrats à durée indéterminée

Contrats à durée déterminées

Courte durée

Successifs sous certaines conditions

Contrats de remplacement successifs

Contrats à temps partiel

Contrat de travail

Plusieurs contrats

Un travailleur peut avoir des contrats auprès de plusieurs employeurs

Conclure différents contrats avec les employeurs

Pour chaque contrat, il y a un employeur

- Lien de subordination
- Obligations
- Formalités

Contrat de travail

Suspension du contrat de travail

- 1) Commun accord et par écrit
- 2) Suspension chômage temporaire

CDD ou contrat de remplacement

CDD successifs sont possibles :

Motifs légitimes

Interruption imputable au travailleur

Sous certaines conditions

Si chômage temporaire, le travailleur peut être rappelé par son employeur (sécurité juridique)

Mise à disposition

Exécution de travaux par des travailleurs selon les instructions d'un tiers qui n'est pas l'employeur de ses travailleurs (prêt de personnel)

La mise à disposition est interdite (Loi du 24/07/1987) :

- un travailleur et un employeur engagés dans les liens d'un contrat de travail ;
- le travailleur est mis à la disposition d'un utilisateur, sans qu'un contrat de travail ne lie le travailleur et l'utilisateur ;
- l'autorité patronale est partagée entre l'employeur et l'utilisateur suite à cette mise à disposition

Mise à disposition autorisée

Article 32 de la loi du 24/07/1987 prévoit les conditions légales
dans lesquelles le prêt de de personnel pour une période limitée
est autorisé

Mise à disposition autorisée

Mise à disposition permise avec l'accord de l'inspection sociale

Principe

Autorisation préalable n'est donnée qu'en cas d'accord entre l'utilisateur et sa délégation syndicale ou,

à défaut après accord des organisations de y travailleurs représentées au sein de la commission paritaire dont l'entreprise fait partie.

Exceptionnel

Il doit s'agir d'une mise à disposition exceptionnelle pour une durée limitée.

Mise à disposition autorisée

Pour autant:

- Qu'un accord écrit prévoit explicitement et de façon détaillées les instructions qui peuvent être données par l'utilisateur ;
 - Que l'autorité de l'employeur n'en soit pas érodée;
 - Que l'exécution effective soit pleinement conforme à l'accord écrit.
- ⇒ Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, c'est considéré comme un transfert de l'autorité de l'employeur et donc une mise à disposition interdite

Mise à disposition autorisée

Collaborateurs permanents

Seuls les collaborateurs permanents peuvent être mis à disposition et non les travailleurs engagés spécialement à cette fin.

Ecrit

Constat par écrit dans une convention tripartite

Le travailleur doit donc consentir expressément à la mise à disposition

Le document écrit doit contenir les conditions et la durée de la mise à disposition

Mise à disposition autorisée

Mise à disposition avec **l'information** de l'inspection sociale

Principe

La mise à disposition est admise, à condition que celle-ci ait été avertie de la mise à disposition au moins 24 heures à l'avance.

Deux cas

Dans le cadre d'une collaboration entre les entreprises d'une même entité économique et financière;

En vue d'une exécution instantanée de missions spécialisées exigeant une qualification professionnelle particulière (Communication de l'Aviq du 28 mars 2020)

Mise à disposition autorisée

Mise à disposition avec information de l'inspection sociale

Exceptionnel

Il doit s'agir d'une mise à disposition exceptionnelle.

Collaborateurs permanents

Seuls les collaborateurs permanents peuvent être mis à disposition et non les travailleurs engagés spécialement à cette fin.

Mise à disposition autorisée

Mise à disposition avec information de l'inspection sociale

Quand?

Le document écrit doit exister avant le début de la mise à disposition.

Contenu du document

Le document écrit doit contenir les conditions et la durée de la mise à disposition.

Mise à disposition autorisée

Rémunération pendant la mise à disposition autorisée ?

Rémunération et avantages ne peuvent pas être inférieurs à ceux perçus par les travailleurs exerçant les mêmes fonctions dans la société utilisatrice

Employeur doit faire une comparaison

Mise à disposition

Les sanctions de la mise à disposition interdite :

le contrat de travail conclu entre l'employeur et le travailleur est nul

le travailleur et l'entreprise utilisatrice sont réputés avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée

l'employeur et l'entreprise utilisatrice sont solidairement responsables du paiement des salaires et des cotisations sociales du travailleur

L'employeur et l'entreprise utilisatrice risquent une sanction de niveau 3

Le cas échéant, ils risquent même d'être condamnés à une interdiction d'exploitation ou une interdiction professionnelle et/ou à la fermeture de l'entreprise

Mise à disposition

L'utilisateur et celui qui met à disposition peuvent tous deux être sanctionnés :

Infractions avec une sanction de niveau 3

Soit une amende administrative	Soit une amende pénale
50 – 500 EUR	100 – 1.000 EUR
Décimales additionnelles incluses n 400 – 4.000 EUR	800 – 8.000 EUR

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés, dans la limite de cent fois l'amende maximale.

Sous traitance

Exception à l'interdiction de la mise à disposition (Article 31 loi du 24/07/1987)

Contrat entre 2 entreprises

Travailleurs vont effectuer des travaux dans une autre entreprise pour le compte de leur employeur

Rémunération en vigueur auprès de l'employeur

Ex. : service de soins

L'entreprise utilisatrice peut donner des instructions aux travailleurs ?

Instructions sont permises :

- Bien être (ex. : sécurité)
- Autres instructions permises si convention écrite, détaille les intructions qui peuvent être données, ne pas porter atteinte à l'autorité de l'employeur

Interim

Une forme de travail temporaire effectué par un intérimaire pour le compte de son employeur , l'agence d'interim, chez un client utilisateur.

Obligation d'octroyer aux intérimaires ce qui est octroyé au personnel de la société utilisatrice

Travail des étudiants

Contrat de de travail à durée déterminée de maximum 12 mois

Etudiant de minium 15 ans si plus soumis à l'obligation scolaire

16 ans dans tous les cas

Convention écrite

Même salaire que les autres travailleurs de la même catégorie (CP 330.01)

Travail des étudiants

Période d'essai

Fin du contrat : préavis réduits

Cotisations sociales :

Cotisations de solidarité (5,42 %)

Plafond de 475 heures par année civile

Neutralisation des heures pendant le 2eme trimestre 2020. La réinstauration de cette mesure est sur la table du Gouvernement

Bénévolat

ASBL

1er mai et 1er septembre 2020 : étendu aux maisons de repos et de soins ainsi qu'aux établissements d'accueil ou d'hébergement pour personnes âgées du secteur commercial privé

Indemnité sur base des frais réels ou forfaitaire

Pas un contrat de travail

Bénévolat

Plateforme solidaire wallonne professionnels et futurs professionnels qui souhaitent apporter leur soutien dans la lutte contre le COVID-19 peuvent se déclarer disponibles

Coordination et organisation par l'AVIQ

Pour les bénévoles mais aussi à des personnes qui sont susceptibles d'être rémunérée dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un autre statut.

<https://solidaire.aviq.be/>

Contacts

Hugues Thibaut

hugues.thibaut@sdworx.com

Valérie t'Serstevens

valerie.tserstevens@sdworx.com

+32 477 24 33 93