



# Co-sourcing: Le contrat de travail global

Liesbet Vandenplas  
François-Xavier Gaudissart

AJPDS  
26 février 2019

**eubelius**

advocaten avocats attorneys

# Table des matières

1. Origine et concept du contrat de travail global
2. Aspects de droit du travail
3. Aspects de droit de la sécurité sociale
4. Autres aspects
5. Comparaison avec d'autres formes de travail flexible

# 1. Origine et concept du contrat de travail global

# A- Origine du contrat de travail global

# Exemple 1: Occupation internationale



Belgique  
Entreprise A  
20%

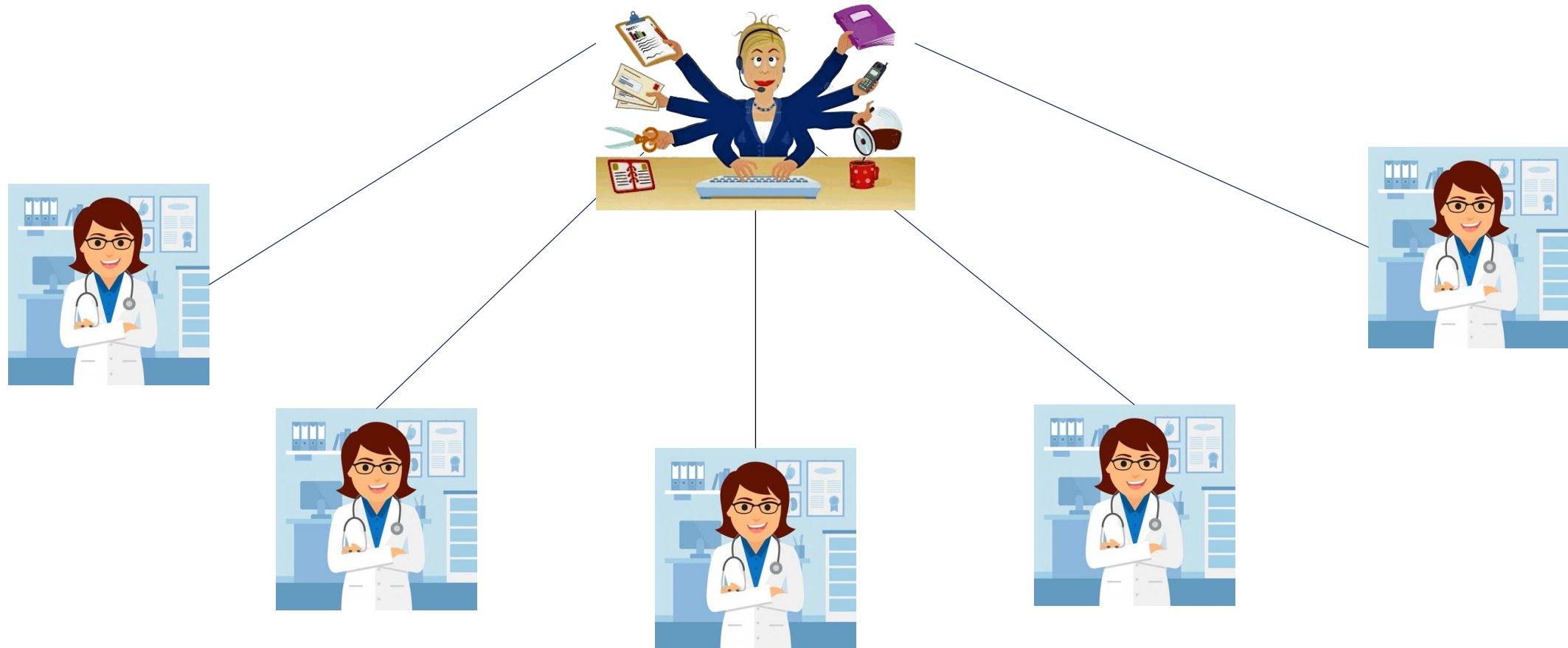


France  
Entreprise B  
50%

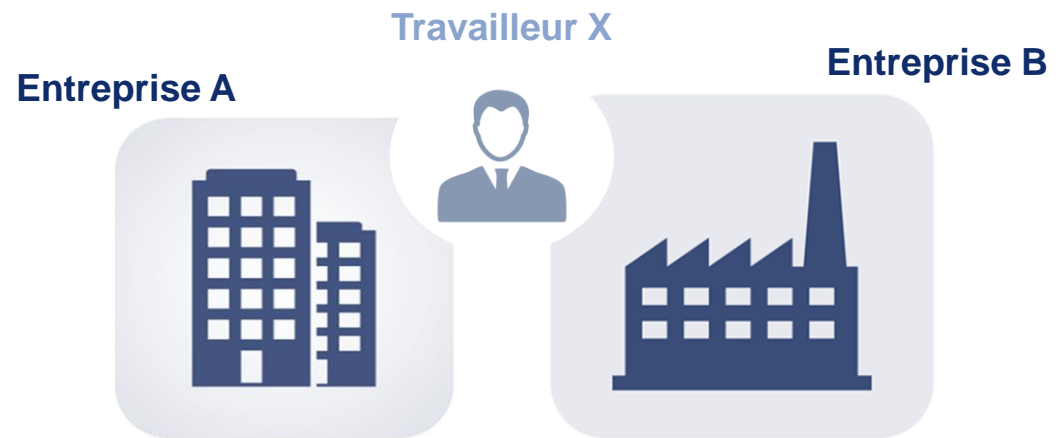


Pays-Bas  
Entreprise C  
30%

# Exemple 2: Cabinet médical (docteurs indépendants) – assistante admin.



# Exemple 3: Collaboration entre deux entreprises



# Travail flexible?



Manque de flexibilité du cadre légal belge

- Interdiction de principe de mise à disposition du personnel
- Travail à temps partiel



# Mise à disposition de travailleurs

## *Interdiction de principe*

### ▪ Principe

Interdiction de mettre des travailleurs à disposition de tiers, qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur (*art 31 Loi 24 juillet 1987*)

### ▪ Sanctions

Entreprise A



Entreprise B



	Employeur	Utilisateur
<b>Civiles</b>	Nullité contrat de travail (pas en cas de travailleur permanent) Nullité contrat de prestation de services => pas d'action en paiement des factures Responsabilité solidaire	CDI avec le travailleur  Responsabilité solidaire
<b>Pénales</b>	Sanction de niveau 3	Sanction de niveau 3

# Travail à temps partiel

## *Cadre légal strict*

### Durée

- Min. 1/3 du temps de travail hebdomadaire d'un travailleur à temps plein
- Min. 3h. par période de travail

### Contrat de travail

Avec la mention du régime de travail à temps partiel et de l'horaire convenu  
 + conservation copie contrat de travail (ou extrait) avec les horaires de travail, l'identité du travailleur et les signatures de l'employeur et du travailleur

### Règlement de travail

- Horaire variable: mention cadre général
- Horaire fixe: pas d'obligation du moment que ça s'inscrit dans les temps de travail fixés dans le règlement de travail

### Affichage horaire variable

Avis écrit avec la mention de l'horaire variable au moins 5 jours à l'avance (sauf dérogation sectorielle)

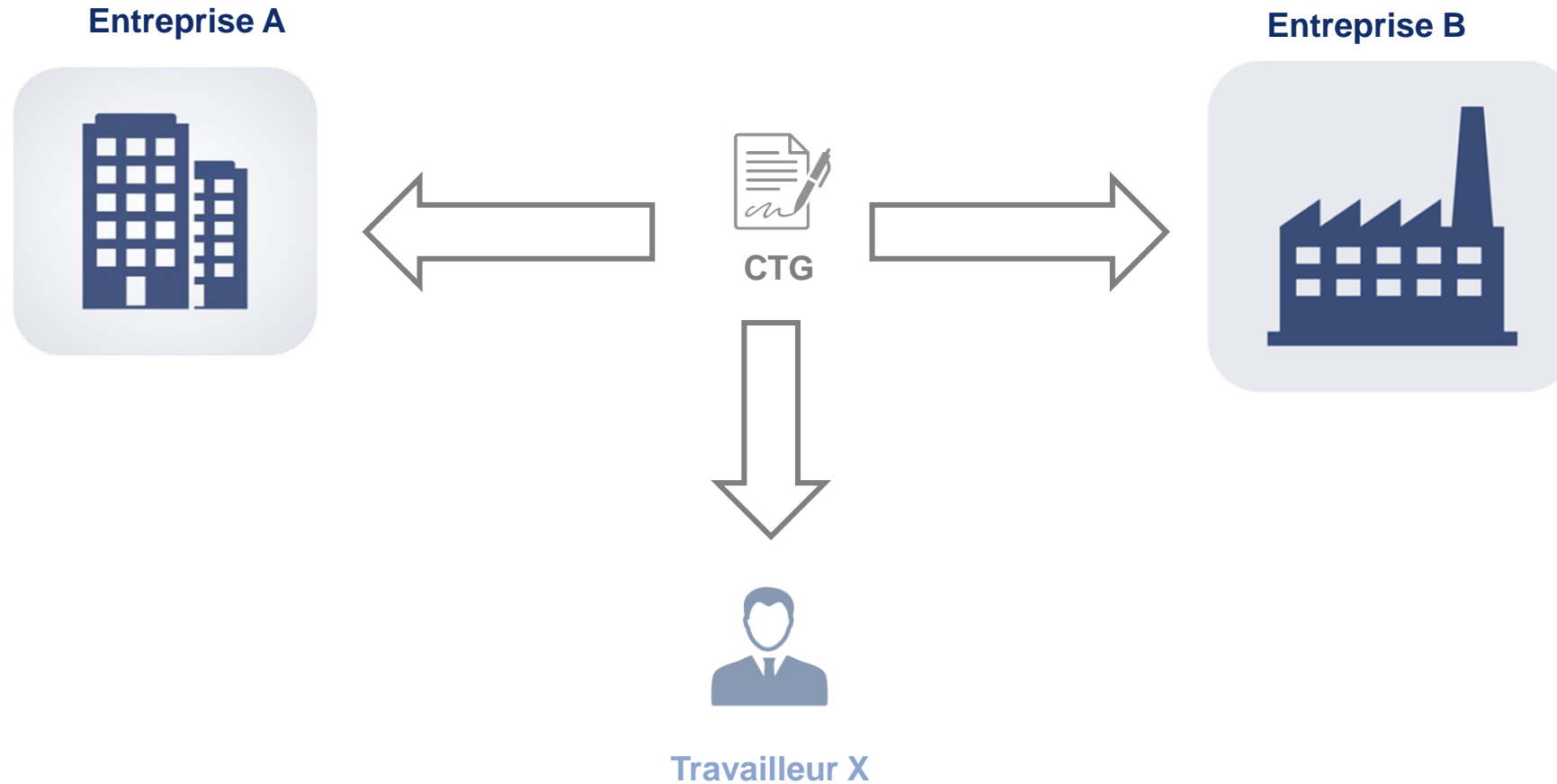
### Dérogations à l'horaire normal de travail

Le document avec toutes les dérogations aux horaires fixes, cycliques et variables doit être conservé 5 ans en l'absence de système d'enregistrement du temps de travail

	Sanctions civiles	Sanctions pénales
	Rémunération sur la base de la rémunération minimale	Niveau 2
	Choix du travailleur du régime de travail à temps partiel et de l'horaire	/
	/	/
	Présomption de prestations à temps plein sur le plan des cotisations de sécurité sociale	Niveau 3 ou niveau 4 en cas de récidive
	Présomption de prestations à temps plein sur le plan des cotisations de sécurité sociale	Niveau 3 ou niveau 4 en cas de récidive

# B- Concept du contrat de travail global

# Contrat de travail global (CTG) *Situation*



# Contrat de travail global

## *Cadre légal*



*“Un contrat de travail conclu entre un travailleur et deux ou plusieurs employeurs qui partagent l’exercice de l’autorité patronale, et qui s’engagent chacun à l’égard du travailleur à respecter les obligations de l’employeur dans le cadre du contrat de travail.”*

# C- Pluralité d'employeurs

# Pluralité d'employeurs

## *Prérogatives de l'employeur*

- Prérogatives de l'employeur
  - Droits et obligations de l'employeur
    - Fournir du travail
    - Payer la rémunération
    - Exercer l'autorité patronale
      - Concernant les tâches
      - Décisions en matière de vacances, crédit-temps, formations, sanctions disciplinaires, rémunération (augmentations, rémunération variable, avantages en nature,...), rupture du contrat de travail,...
- Principe: toute décision patronale doit être prise par l'ensemble des employeurs

# Pluralité d'employeurs

## Responsabilité solidaire ou *in solidum*?

- Responsabilité *in solidum* pour le respect des obligations découlant du contrat de travail global
  - A l'égard du travailleur
  - A l'égard des tiers (ex: autorités)
- Parfois dans la jurisprudence: responsabilité solidaire
- Conséquences:
  - Le créancier (travailleur) peut demander le paiement de l'ensemble de la prestation à n'importe quel débiteur (employeur)
  - Conséquences accessoires sur la prescription, les intérêts,... uniquement en cas de responsabilité solidaire
  - Effet répartition des tâches?



# Pluralité d'employeurs

## *Accords entre employeurs*

- Recommandé: Contrat entre employeurs sur la mise en oeuvre du CTG
- Possibilité de convenir d'une répartition des tâches
- Meilleure option: mandat administratif
  - Un seul employeur remplit certaines obligations
    - ⚠ L'autorité patronale ne peut pas être vidée de sa substance
  - Répartition des coûts (rémunération, cotisations de sécurité sociale, frais propres à l'employeur, formations,...)
- Mandat uniquement opposable aux autres employeurs
  - Possibilité de clause de garantie

## 2- Aspects de droit du travail

# Droit individuel du travail et CTG (I)

- Contrat de travail écrit?
  - Pas obligatoire, mais conseillé (transparence, pas de mise à disposition interdite)
  - Si travailleur déjà occupé auprès d'un co-employeur: annexe au contrat de travail ou nouveau contrat de travail global
- Fiches de paie et comptes individuels
  - Mandat administratif recommandé
  - Mentionner les coordonnées de chaque co-employeur
- Durée de travail:
  - Toutes les heures prestées comptent, quel que soit l'employeur

# Droit individuel du travail et CTG (II)

- Avantages en nature
  - Possibilité que tous les avantages en nature soient accordés et gérés par un employeur
  - ⚠ Champ d'application
- Fin du contrat de travail global
  - Prérogative qui revient à tous les employeurs (mais mise en oeuvre via mandat OK)
  - Quid sort du travailleur à la fin du contrat de travail global?
  - Ancienneté: début relation de travail (pas toujours début CTG)

# Droit collectif du travail et CTG (I)

- Règlement de travail (RT)
  - Un RT par co-employeur
  - Respect par le travailleur du RT de l'employeur pour lequel il effectue des tâches au moment où il les effectue
  - Harmonisation conseillée (ex: RT pour les travailleurs qui ont un CTG)
- CCT: pas évident dans la pratique
  - CCT sectorielles:
    - Respecter CCT plus favorable (conditions de travail et de rémunération)
    - Respecter toutes les obligations
  - CCT d'entreprise:
    - Respecter CCT plus favorable
    - Conseil: nouvelle CCT spécifique si plusieurs travailleurs sous CTG

# Droit collectif du travail et CTG (II)

- Seuils
  - Différents seuils dans le droit du travail
  - Ex. Installation conseil d'entreprise
    - 1 travailleur CTG à temps plein = 1 travailleur pour chaque co-employeur
    - 1 CTG à temps partiel = 0,5 ou 1 travailleur pour chaque co-employeur
  - Bilan social

# 3- Aspects de droit de la sécurité sociale

# Obligations vis-à-vis de l'ONSS

- Instructions administratives de l'ONSS: “Co-emploiement” – 3 possibilités:
  - Le contrat de travail 'global'
    - Chaque employeur:
      - Effectue une Dimona sur son numéro BCE
      - Mentionne les prestations et la rémunération afférente aux prestations fournies pour lui sur une DmfA avec son numéro BCE
    - L'association de fait
      - Les employeurs peuvent également constituer une association de fait. Le travailleur conclut un contrat de travail avec l'association de fait. Il est question d'un seul employeur, à savoir l'association de fait. Celle-ci doit s'enregistrer comme employeur auprès de l'ONSS et introduire les Dimona et DmfA sur son numéro.
    - Le groupement d'employeurs





# Autres obligations

- Assurance accidents de travail
  - Immunité sur le plan civil
    - Pour tous les co-employeurs et leurs autres travailleurs
    - Co-travailleur: immunité pour les actions en responsabilité introduite par les travailleurs des différents co-employeurs
  - Obligation d'assurance
    - Chaque co-employeur – information préalable conseillée
- Affiliation auprès d'un fonds d'allocations familiales

# 4- Autres aspects

# Bien-être au travail

- Les obligations reposent sur chaque co-employeur
- Si “occupation sur le même lieu de travail”, obligations de coopération, de coordination et d’information
- Si plusieurs lieux de travail, il est recommandé d’avoir des accords similaires

# Responsabilité civile de l'employeur à l'égard de tiers

- Impact sur la prime d'assurance?
- Risque accru?

# Egalité de traitement

- Un traitement inégal des travailleurs sans justification peut être constitutif de faute, qui peut mener à une sanction civile
- Sanctions:
  - Dommages-intérêts
  - Nullité d'une clause discriminatoire
- Appliqué au CGT: un traitement distinct repose sur un critère objectif, et selon nous pertinent pour atteindre le but



Climat social

# 5- Comparaison avec d'autres formes de travail flexible

# Contrat de travail global

## Résumé



Durée

- *Durée déterminée ou indéterminée*



Obligations patronales

- *En commun par tous les employeurs*
- *Obligations ONSS?*
- *Responsabilité solidaire de tous les employeurs*



Contrats

- *CTG travailleur - tous les employeurs*



Bien-être

- *En commun par tous les employeurs*



Autorité patronale

- *Ensemble par tous les employeurs*



Relations de travail collectives

- *Tous les employeurs*

# Flexible staffing – une palette de possibilités?

1. Travail intérimaire
2. Prestation de services sans transfert d'autorité
3. Prestation de services avec transfert limité d'autorité
4. Mise à disposition autorisée
5. Groupement d'employeurs
6. **Contrat de travail global**
7. Relation de travail indépendante?



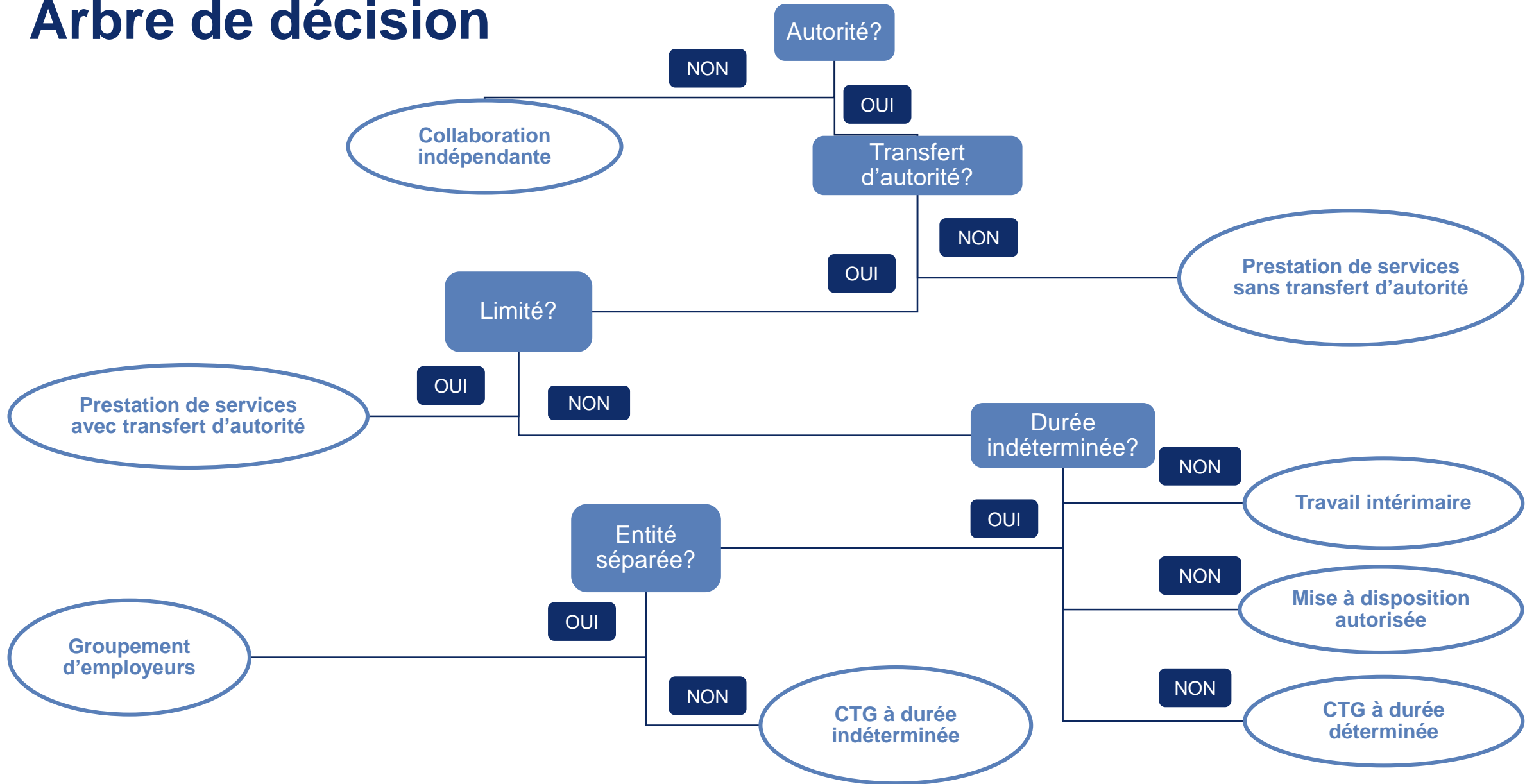


# Aperçu



Scenario	Conditions	Durée déterminée/in déterminée	Contrat(s)	Autorité patronale	Obligations patronales	Bien-être	Relations collectives de travail
<b>Contrat de prestations de service (CPS) sans transfert d'autorité</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>DD ou DI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CT travailleur - employeur</li> <li>CPS employeur-utilisateur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Employeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Employeur</li> <li>Utilisateur: obligations particulières (ex. retenue, Limosa,...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Employeur</li> <li>Utilisateur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Employeur</li> </ul>
<b>CPS avec transfert limité d'autorité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CPS employeur - utilisateur</li> <li>Clause avec instructions précises par l'utilisateur</li> <li>Pas vider de sa substance l'autorité patronale</li> <li>Exécution conforme dans les faits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DD ou DI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CT travailleur - employeur</li> <li>CPS employeur-utilisateur avec clause d'instruction</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Employeur</li> <li>Utilisateur: droit limité d'instructions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Employeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Employeur</li> <li>Utilisateur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Employeur</li> <li>Utilisateur: information à DS/CPPT/DS</li> </ul>
<b>Mise à disposition autorisée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>En général</i></li> <li>Accord DS ou CP</li> <li>Autorisation préalable Contrôle des Lois Sociales</li> <li><i>Exception</i></li> <li>Avertissement Contrôle des Lois Sociales 24h à l'avance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DD (prolongation possible)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CT travailleur - employeur</li> <li>Contrat tripartite travailleur - employeur - utilisateur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Employeur</li> <li>Utilisateur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Employeur</li> <li>Rémunérations // utilisateur</li> <li>Utilisateur :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Durée de travail, jours fériés, repos dominical, travail de nuit, RT, travail à temps partiel,...</li> <li>Responsabilité solidaire</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Employeur</li> <li>Utilisateur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Employeur</li> <li>Accord DS ou PC (sauf exceptions)</li> </ul>
<b>Groupement d'employeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création ASBL ou GIE</li> <li>Autorisation préalable du Ministre de l'Emploi (SPF ETCS)</li> <li>Max. 50 travailleurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CT travailleur – groupement d'employeurs</li> <li>Contrat utilisateur membre – groupement d'employeurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Groupement d'employeurs</li> <li>Utilisateur-membre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Groupement d'employeurs</li> <li>Utilisateur-membre: réglementation du travail</li> <li>Responsabilité solidaire des membres pour les dettes sociales et fiscales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilisateur-membre lors de la mise à disposition</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Groupement d'employeurs</li> <li>CP</li> </ul>
<b>Contrat de travail global (CGT)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Employeurs partagent les prérogatives patronales</li> <li>Obligation des employeurs de remplir les obligations patronales vis-à-vis des travailleurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DD ou DI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CT travailleur – tous les employeurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En commun par tous les employeurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En commun par tous les employeurs</li> <li>Obligations ONSS (?)</li> <li>Responsabilité solidaire de tous les employeurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En commun par tous les employeurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les employeurs</li> </ul>
<b>Travail intérimaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entreprise de travail intérimaire agréée</li> <li>Temporaire (durée maximale)</li> <li>Motif légal</li> <li>Procédure légale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contrat de travail d'intérim entreprise de travail intérimaire – travailleur</li> <li>Contrat entreprise de travail intérimaire – utilisateur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entreprise de travail intérimaire</li> <li>Utilisateur pendant mission d'intérim</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Employeur (entreprise de travail intérimaire)</li> <li>Utilisateur: durée du travail, égalité de traitement, jours fériés, repos dominical, travail de nuit, RT,...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Employeur (entreprise de travail intérimaire)</li> <li>Utilisateur pendant mission d'intérim</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comptage spécifique élections sociales, licenciement collectif,...</li> </ul>
<b>Collaboration indépendante (?)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Absence d'autorité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DD ou DI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CPS donneur d'ordres – indépendant (ou sa)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N/A</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N/A</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obligation d'information</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N/A</li> </ul>

# Arbre de décision



# Questions?



**Liesbet Vandenplas**

**Counsel**

+32 2 543 31 00

liesbet.vandenplas@eubelius.com



**François-Xavier Gaudissart**

**Attorney**

+32 2 543 31 00

francois-xavier.gaudissart@eubelius.com