

# Risques au civil en cas de mise à disposition interdite de personnel de construction

Depuis des décennies, le droit belge interdit par principe le détachement de travailleurs. Après qu'un assouplissement antérieur de cette interdiction ait donné lieu à des abus, le législateur l'a à nouveau intégrée dans la loi-programme du 27 décembre 2012. Bien que l'interdiction soit en vigueur depuis un certain temps, elle est encore régulièrement négligée dans le secteur de la construction également. Cependant, les risques sont considérables.

En substance, l'interdiction contenue à l'art. 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire signifie que, sauf s'il s'agit d'obligations relatives au bien-être au travail et sous réserve d'un certain nombre d'exceptions légales, l'employeur ne peut transférer l'autorité de l'employeur sur son employé à un tiers utilisateur. Il ne peut être dérogé à cette interdiction que dans des conditions strictes. Par exemple, l'émission d'instructions par un tiers utilisateur à un employé d'un certain employeur ne sera considérée comme l'exercice d'une partie de l'autorité de l'employeur que dans les cas suivants :

1. il existe un accord écrit entre l'employeur et le tiers utilisateur qui définit explicitement et en détail les instructions que le tiers utilisateur peut donner à l'employé dudit employeur ;
2. ce droit d'instruction du tiers utilisateur ne porte aucunement atteinte à l'autorité de l'employeur sur son employé ; et
3. la mise en œuvre effective de l'accord est pleinement conforme aux dispositions expresses de l'accord.

En l'absence d'accord écrit, s'il ne satisfait pas aux exigences susmentionnées ou si l'exécution effective s'écarte des dispositions expresses de l'accord, il s'agira d'une violation de l'interdiction fondamentale de mise à disposition.

Les sanctions directes en cas de violation de l'interdiction sont considérables :

- Tant l'employeur que le tiers utilisateur s'exposent à des amendes pénales de 800,00 EUR à 8.000,00 EUR ou à des amendes administratives de 400,00 EUR à 4.000,00 EUR (décimes additionnels actuels inclus). Ces montants s'appliquent par travailleur concerné. Le tribunal peut également imposer une interdiction professionnelle ou d'exploitation, voire une fermeture temporaire. Dans certains cas, la mise à disposition interdite peut également donner lieu à un certain nombre d'infractions pénales supplémentaires, en particulier si elle concerne un employeur étranger, comme le défaut d'enregistrement auprès de l'ONSS

(Dimona) ou le paiement des cotisations de sécurité sociale.

- L'employeur et le tiers utilisateur sont solidairement responsables du paiement des cotisations de sécurité sociale, salaires, allocations et autres avantages résultant du contrat de travail.
- L'utilisateur tiers est réputé avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée avec le travailleur détaché, et ce dès le début de son travail avec l'utilisateur. Le contrat peut également être déclaré nul et non avenu et le travailleur peut résilier le contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Dans un arrêt de la Cour de cassation du 15 février 2016, celle-ci a jugé que, puisqu'il touche à l'ordre public, le contrat sur la base duquel la mise à disposition a eu lieu est nul et non avenu, de sorte que l'employeur ne peut réclamer la facture du personnel mis à disposition illégalement au tiers utilisateur.

Cependant, les risques encourus indirectement par l'employeur qui a illégalement mis le personnel à disposition vont encore plus loin. Dans un jugement récent, le tribunal d'entreprise d'Anvers a dû statuer sur la responsabilité civile de l'employeur pour les dommages survenus à la suite d'une erreur de son personnel (illégalement - car sans accord écrit - mis à disposition d'un tiers utilisateur). Le tiers utilisateur a prétendu que l'employeur avait agi comme sous-traitant et qu'il était seul responsable de la faute de son personnel et de tous les dommages en résultant. L'employeur, qui, contrairement au tiers utilisateur, n'avait nullement participé au fait de donner des instructions qui avaient directement donné lieu au dommage, a objecté qu'il ne pouvait être tenu pour responsable et qu'il pouvait tout au plus être accusé de violation de l'interdiction fondamentale de mise à disposition de personnel (sans lien de causalité avec les dommages).

La Cour a statué que l'employeur ne pouvait pas s'abriter derrière une méconnaissance de l'interdiction de mise à disposition du personnel. Elle a rejeté sa demande motivée de reclassement des travaux facturés comme sous-traitance en mise à disposition (interdite) de personnel car, selon elle, son obligation de qualification ne s'applique que si elle a le choix entre plusieurs alternatives conformément à la loi. En particulier, le tribunal a eu du mal à donner la priorité à une qualification juridique qui constitue une infraction à la loi (mise à disposition interdite de personnel) par rapport à une qualification légalement autorisée (sous-traitance). Inutile de dire que le tribunal a souligné que l'employeur ne pouvait bénéficier de sa propre faute ou négligence.

En résumé, le tribunal a conclu que l'employeur (violant l'interdiction de mise à disposition de personnel) en tant que sous-traitant était (conjointement) responsable des dommages causés par ses travailleurs en raison de leur inconduite (même si cela a été fait sur la seule instruction du tiers utilisateur).

La leçon à en tirer est que l'employeur (entrepreneur) qui détache son personnel auprès des utilisateurs tiers sans respecter les conditions strictes d'exception selon lesquelles il est possible de déroger à l'interdiction fondamentale de mise à disposition de personnel, compromet gravement sa

propre responsabilité civile pour les dommages causés par son personnel. Qu'il ait été impliqué ou non dans les instructions qui ont causé le dommage n'a apparemment pas d'importance à cet égard.

Pour plus d'informations sur ce sujet, veuillez contacter Bob Goedemé et Anouk Schryvers (auteurs). Pour toutes vos questions concernant la mise à disposition de personnel, vous pouvez bien entendu toujours contacter notre département de Droit du travail, dirigé par Sara Cockx.

---

Mechelsesteenweg 127A, b1 - 2018 Anvers

t. +32 3 260 98 60 | +32 2 790 44 44

Rue de la Régence 58 boîte 8 - 1000 Bruxelles

[info@schoups.be](mailto:info@schoups.be)

[www.schoups.com](http://www.schoups.com)