

Réseau de soins et droit du travail: droit d'instruction

Sabine Vanoverbeke
Joris De Keersmaeker

I. Présentation

1. Introduction
2. Réseaux – qualification juridique
3. Réseaux – organisation en matière de droit du travail
4. Conventions de travail des employés concernés

1. Introduction

- Organisation des réseaux
 - ✓Hypothèse 1: les partenaires qui disposent de leur propres employés
 - ✓Hypothèse 2: les réseaux qui recrutent eux-même les employés
 - ✓Hypothèse 3: les partenaires qui mettent du personnel à disposition du réseau

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

2. Réseaux – Statut Juridique

- ‘Tiers utilisateur’?
- Réseaux
 - ✓ Pas de nouvelle personnalité juridique
 - ✓ Collaboration fonctionnelle

Association de Fait!

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

3. Réseaux – organisation en matière de droit du travail

- Hypothèse 3 – Les partenaires qui mettent du personnel à disposition du réseau
 - ✓ Interdiction de mise à disposition

“Est interdite, l'activité exercéepar 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
 - ✓ Des tiers dans le cadre des réseaux?
 - Un partenaire tiers
 - Le réseau en tant que tiers

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

3. Réseaux – organisation en matière de droit du travail

- ✓ Exception sur l'interdiction de mise à disposition
 - Limitation de la notion d'autorité patronale
 - Pas d'exercice de l'autorité de l'employeur prêteur par le tiers utilisateur:
 - Instructions quant au respect des prescriptions en matière de bien-être au travail;
 - Instructions pour l'exécution d'un contrat écrit qui stipule:
 - ❖ Quelles instructions peuvent être données de manière explicite et détaillée.
 - ❖ Que le droit de donner des instructions ne peut porter atteinte à l'autorité de l'employeur-prêteur
 - ❖ Que l'exécution effective du droit d'instruction doit correspondre aux dispositions du contrat.

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

3. Réseaux – organisation en matière de droit du travail

- **Directives qui peuvent être données par le tiers-utilisateur? Au niveau:**
 - du travail à effectuer dans le cadre de l'organisation du Service Mobile et des visites à domicile;
 - du lieu de travail;
 - de la façon d'établir les rapports sur les tâches effectuées;
 - des horaires de travail et des temps de repos;
 - du respect des exigences de qualité;
 - du matériel à utiliser.
- **Directives qui ne doivent pas être données par le tiers-utilisateur? Au niveau:**
 - du recrutement, la promotion, l'augmentation salariale;
 - de l'évaluation;
 - des sanctions;
 - de l'administration salariale;
 - des absences (maladie, vacances, ...)

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUİK

3. Réseaux – organisation en matière de droit du travail

✓ Les sanctions

- **Droit civil**
 - Le tiers-utilisateur et le travailleur mis à disposition sont considérés comme liés par un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'interdiction de la mise à disposition;
 - Le tiers-utilisateur doit répondre solidairement au paiement des cotisations sociales, des salaires, des indemnités et des avantages découlant du contrat de travail du salarié.
- **Droit pénal/administratif**
 - Tiers-utilisateur et employeur-prêteur
 - Sanction niveau 3: amendes de 100 à 1.000 EUR (x 6) en fonction du nombre de travailleurs impliqués // Amendes administratives de 50 à 500 EUR (x 6) en fonction du nombre de travailleurs impliqués
 - Interdiction d'exploitation – interdiction professionnelle – fermeture de l'entreprise

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUİK

3. Réseaux – organisation en matière de droit du travail

✓ Conclusion intermédiaire

- Interdiction de principe de mise à disposition
- Exception – limitation de la notion d'autorité de l'employeur
 - Le droit d'instruction doit figurer dans la déclaration d'intention/convention de réseau ou dans l'annexe

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

3. Réseaux – organisation en matière de droit du travail

✓ La clause de droit d'instruction

- Directives qui peuvent être données:
 - Des directives relatives au timing/planning des tâches à effectuer (par exemple: quelles visites à domicile doivent être réalisées et quand, la participation aux réunions de concertation);
 - Des directives concernant l'accès à des lieux de fonctionnement du Réseau (par exemple: les endroits où ont lieu les réunions de concertation, les lieux qui nécessitent l'utilisation de matériel spécifique);
 - Des directives concernant les conditions, les procédures et pratiques spécifiques qui doivent être prises en compte lors de l'exécution des tâches (par exemple: les conventions spécifiques, les pratiques, les exigences de qualité au sein du Réseau, ...);

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

3. Réseaux – organisation en matière de droit du travail

- Des instructions relatives à la rédaction de rapports opérationnels dans le cadre des tâches à réaliser (par exemple: la manière dont ils doivent être effectués (écrit/oral, fréquence, ...));
- Des instructions concernant la façon d'exécuter correctement les tâches attribuées à un employé par l'employeur partenaire en vertu du présent Accord;
- Des instructions spécifiques en relation avec les tâches, comprenant la formation spécifique et l'éducation permettant de mener à bien les tâches spécifiques dans le cadre du réseau;
- Des directives visant à prévenir/minimiser les dommages (par exemple, l'interdiction d'exercer à nouveau certaines tâches en raison d'erreurs manifestes).
- ...

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

3. Réseaux – organisation en matière de droit du travail

- Directives qui ne doivent pas être données :
 - La politique de recrutement (procédés, entretiens, sélection et critères de recrutement);
 - La politique relative à la formation et à l'éducation, hormis ce qui est nécessaire à la réalisation de tâches spécifiques au sein du réseau;
 - Le contrôle des horaires de travail et les dispositions quant aux heures supplémentaires, les pauses ou les jours de repos compensatoires;
 - L'autorisation et la justification des absences (maladie, congés, vacances, ...);
 - Les dispositions concernant les mesures disciplinaires et de licenciement;
 - Les rapports hiérarchiques (interviews d'évaluation et de performance, ...).

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

3. Réseaux – organisation en matière de droit du travail

- Designation d'une personne de contact fixe:
 - Les partenaires s'engagent à transmettre, dès le début de l'accord (la convention), le nom d'une personne de contact permanente à la coordination du réseau et aux autres partenaires.;
 - Il revient à la coordination du réseau de tenir à jour une liste de ces contacts;
 - Dans le cas où un partenaire désigne une autre personne responsable, il est tenu d'en informer, par écrit, la coordination du réseau, ainsi que tous les partenaires du réseau;
 - Les éléments pour lesquels il n'existe pas de droit d'instruction écrit, conformément à l'article 31, paragraphe 1 section 3 de la loi du 24 juillet 1987 devront être notifiés aux personnes de contact.

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

3. Réseaux – organisation en matière de droit du travail

✓ Obligation d'information

- Conseil d'entreprise - Comité de prévention et de protection au travail – Délégation syndicale
- 2 aspects:
 - chaque partenaire-employeur est tenu d'informer le conseil d'entreprise de l'existence de la déclaration d'intention/la convention de Réseau au sein de laquelle le droit d'instruction (concernant ses employés) a été défini.
 - chaque membre du conseil d'entreprise qui en fait la demande reçoit une copie de la partie de la déclaration d'intention/convention de réseau dans laquelle est défini le droit d'instruction

En cas de refus → MISE A DISPOSITION INTERDITE!

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

3. Réseaux – organisation en matière de droit du travail

- ✓ En discussion avec la Direction Générale Contrôle des lois sociales (SPF ETCS)!
 - Validation du modèle de clause et approbation du projet par la direction CLS
 - Les inspecteurs sociaux ont été informés
 - Points d'attention:
 - La situation sur le terrain prime sur celle du modèle de clause
 - Les partenaires sont responsables si la situation dépasse celle formulée dans le modèle de clause
 - L'employé peut:
 - Porter plainte → l'inspection effectuera un contrôle
 - Le tribunal appréciera

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

4. Conventions de travail des employés concernés

- ✓ Règlementation des conventions de travail individuelles (annexe):
 - Description de la fonction - nouvelles fonctions/tâches
 - Accord concernant le lieu de travail - la flexibilité par rapport au travail au sein des équipes mobiles
 - Horaires - nouveaux horaires
 - Rapport - phrase type: "Le supérieur hiérarchique (du travailleur) ne constitue pas un élément essentiel du contrat de travail et l'employeur peut unilatéralement désigner un autre supérieur."

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

4. Conventions de travail des employés concernés

- ✓ PAS mentionner dans les conventions de travail individuelles (annexe):
 1. Références à la mise à disposition
 2. Droit d'instruction (pas de référence à la loi du 24 juillet 1987)

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK



Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK