

NOTE SUPPLEMENTAIRE A L'AVIS CONCERNANT LES RESEAUX DE SOINS ET LE DROIT DU TRAVAIL

De :	Avocat Joris De Keersmaecker
Pour :	Service public fédéral Santé publique
Date :	9 juin 2017

1. INTRODUCTION

En 2016, les documents mentionnés ci-après ont été mis à la disposition des partenaires des réseaux de soins (ci-après les "Réseaux") dans le cadre de la nouvelle politique de santé mentale pour enfants et adolescents :

- l'avis "réseaux de soins et droit du travail" (ci-après l' "Avis") ;
- la "clause type relative au droit d'instruction" (ci-après la "Clause type") ;
- la "procédure de notification" au Conseil d'entreprise, au Comité pour la prévention et la protection au travail ou aux membres de la délégation syndicale comme stipulé dans la Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de salariés au profit des utilisateurs (ci-après la "Loi du 24 juillet 1987") (ci-après la "Procédure de notification").

Dans le prolongement de ces documents et des sessions d'information qui ont été organisées, d'autres questions ont été posées par les partenaires des Réseaux. Cette note souhaite apporter une réponse aux questions suivantes :

- A. Peut-on mettre du personnel statutaire à disposition?
- B. Comment mettre sur pied une procédure d'évaluation et de sanction uniforme et équitable (en tenant compte du fait que ces procédures sont négociées avec les syndicats)? Pour l'employeur, ces règles doivent être identiques pour tous les

- travailleurs (internes et mobiles). Un comité de gestion peut-il apporter une solution pour l'équipe mobile?
- C. Peut-on utiliser un groupement d'employeurs au lieu de l'exception à l'interdiction de principe de mise à disposition de travailleurs?
 - D. Faut-il donner la préférence à un horaire de travail fixe ou variable? Qu'en est-il des heures supplémentaires?
 - E. Tous les horaires de travail des travailleurs mobiles doivent-ils figurer dans le règlement de travail des employeurs concernés?
 - F. L'horaire de travail variable doit-il être notifié dans les locaux du Réseau et/ou dans ceux des employeurs respectifs?
 - G. Qui doit signer l'accord lorsqu'il est question d'une adaptation des conditions de travail? Un responsable de l'équipe mobile peut-il le faire?
 - H. Comment les employeurs respectifs vont-ils contrôler les prestations de travail de leurs travailleurs au sein de l'équipe mobile? Quelle preuve est exigée par l'inspection sociale, au vu de l'impossibilité de prévoir un système d'enregistrement pour les travailleurs mobiles? Les autorités compétentes proposent-elles une solution technique fondée sur des expériences de "bonnes pratiques"?
 - I. L'employeur peut-il déléguer le contrôle du temps de travail au Réseau?
 - J. Qui est compétent pour prendre des décisions dans le cadre de la gestion du personnel (répartition des vacances, problèmes de fonctionnement, ...)? Un comité de gestion peut-il apporter une solution pour l'équipe mobile?
 - K. Qui peut demander à un travailleur de venir travailler si un autre travailleur est inopinément absent? En particulier lorsque les travailleurs n'ont pas le même employeur.
 - L. Dans le cadre de la législation sur le bien-être, qui doit procéder à l'analyse globale et à l'analyse des risques pour chaque poste de travail? Qu'en est-il des services externes de prévention et de protection au travail (restent-ils compétents pour les travailleurs des employeurs affiliés)?
 - M. Qu'en est-il si un travailleur ne fonctionne pas correctement?

2. MISE EN OEUVRE

A. LA MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL STATUTAIRE

En principe, le "prêt" de personnel est une exception à la règle. Il est possible de mettre des collaborateurs aussi bien statutaires que contractuels à disposition, mais des règles de droit différentes régissent ces deux catégories.

La Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de salariés au profit des utilisateurs interdit en principe aux employeurs de mettre des travailleurs à la disposition de tiers (cf. l'Avis).

Cette loi ne précise toutefois pas explicitement à quels travailleurs ni à quels employeurs elle s'applique. Il est de doctrine d'affirmer qu'il ressort clairement de la genèse, de l'énoncé et de la teneur de la loi que cette dernière ne s'applique pas ou ne peut pas s'appliquer aux statutaires. En effet, les statutaires ne sont pas liés par un contrat de travail ; ils sont nommés et leur statut est fixé unilatéralement (et non contractuellement).

La Loi du 24 juillet 1987 s'appliquera donc uniquement au personnel contractuel travaillant dans le secteur public. Le fait que la Loi du 24 juillet 1987 ne s'applique pas aux statutaires, n'apporte naturellement aucune réponse à la question de savoir si du personnel statutaire peut être mis à disposition. Selon la doctrine, les collaborateurs statutaires peuvent en principe être mis à disposition (l'interdiction précitée n'est pas d'application), mais seulement si la possibilité est prévue dans le statut ou dans la réglementation qui définit leur situation juridique.

Concrètement, il devra être vérifié dans le régime statutaire du collaborateur si une mise à disposition, dans ce cas-ci au profit d'un Réseau, est autorisée. Si une mise à disposition au profit d'un Réseau n'est pas autorisée conformément au régime statutaire du collaborateur,

la Loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités devra être respectée.

L'article 2 de la loi précitée stipule que les autorités administratives compétentes ne peuvent prendre les réglementations de base ayant trait au statut administratif sans une négociation préalable avec les organisations représentatives.

Il semble sûr de considérer que la possibilité de mettre du personnel statutaire à disposition se rapporte à une réglementation de base ayant trait au statut administratif.

En effet, ce qu'il faut entendre par "statut administratif", est stipulé à l'article 3 de l'AR du 29 août 1985 déterminant les réglementations de base au sens de l'article 2, §1er, 1° de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités :

"... 9° le régime de transfert, de mobilité ou de toute autre forme de réaffectation ou de mise en service des membres du personnel dans d'autres services que ceux auxquels ils appartiennent, ainsi que le régime applicable aux membres du personnel chargés d'une mission ...".

Le rapport au Roi stipule à ce sujet :

"Par cela on entend l'ensemble des règles relatives à l'affectation de membres du personnel dans d'autres services que ceux auxquels ils appartiennent ou dans lesquels ils ont été initialement affectés."

Si la situation juridique d'un membre du personnel ne prévoit pas la possibilité d'une mise à disposition au profit d'un Réseau, il faudra suivre en premier lieu la procédure de négociation prévue dans la Loi du 19 décembre 1974.

- B. COMMENT METTRE SUR PIED UNE PROCÉDURE D'ÉVALUATION ET DE SANCTION UNIFORME ET ÉQUITABLE (EN TENANT COMPTE DU FAIT QUE CES PROCÉDURES SONT NÉGOCIÉES AVEC LES SYNDICATS)? POUR L'EMPLOYEUR, CES RÈGLES DOIVENT ÊTRE IDENTIQUES POUR TOUS LES TRAVAILLEURS (INTERNES ET MOBILES). UN COMITÉ DE GESTION PEUT-IL APPORTER UNE SOLUTION POUR L'ÉQUIPE MOBILE?

L'évaluation et les sanctions des travailleurs incombent uniquement à l'employeur. Des accords peuvent toutefois être passés au niveau du Réseau pour une méthode de travail uniforme. Lorsqu'il évalue ou sanctionne un travailleur, l'employeur peut néanmoins tenir compte des informations fournies par le Réseau au sujet du travailleur concerné.

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) recommande de toujours prévoir les accords nécessaires en matière de communication entre le Réseau et (le responsable de) l'employeur proprement dit. Il est préférable d'intégrer les accords en matière de communication dans les contrats de travail individuels des travailleurs et également dans les règlements de travail des employeurs. De cette manière les travailleurs en sont également informés.

- C. PEUT-ON UTILISER UN GROUPEMENT D'EMPLOYEURS AU LIEU DE L'EXCEPTION A L'INTERDICTION DE PRINCIPE DE MISE A DISPOSITION DE TRAVAILLEURS?

Dans le cadre d'un groupement d'employeurs, deux entreprises ou plus peuvent recruter conjointement des travailleurs pour les faire travailler alternativement ou simultanément chez chacune d'entre elles. Sous ce rapport, on parle aussi parfois de "co-sourcing" ou de "partage de travailleurs".

Le travailleur conclut uniquement un contrat de travail avec le groupement d'employeurs, qui sera le seul employeur juridique et qui mettra le travailleur à la disposition des entreprises faisant partie du groupement.

Dans le cas d'un groupement d'employeurs, une nouvelle personne juridique (groupement d'intérêt économique ou association sans but lucratif) sera créée, dont le seul but social sera la mise à disposition de personnel au profit de ses membres. Et pour terminer, une autorisation du ministre de l'Emploi devra également être obtenue.

Dans le cadre des Réseaux de soins, l'objectif cependant est de faire collaborer divers partenaires en vue de réaliser un certain objectif (à savoir offrir une offre d'aide globale et intégrée au sein du champ d'action du réseau pour tous les enfants et adolescents âgés de 0 à 23 ans présentant des problèmes psychiques et/ou psychiatriques afin de répondre aussi rapidement possible et de manière continue aux besoins de ces enfants, adolescents et de leur entourage). Les travailleurs des partenaires sont affectés en vue d'effectuer les tâches au sein du Réseau de soins.

Un Réseau de soins ne peut dès lors pas être un groupement d'employeurs puisque :

- aucune personne juridique distincte n'est créée
- le Réseau de soins n'a pas pour seul objectif de mettre des travailleurs à la disposition de ses membres

D. FAUT-IL DONNER LA PREFERENCE A UN HORAIRE DE TRAVAIL FIXE OU VARIABLE? QU'EN EST-IL DES HEURES SUPPLEMENTAIRES?

La réponse à cette question porte uniquement sur les membres du personnel soumis à la loi relative aux contrats de travail.

À l'heure actuelle, cette loi prévoit la possibilité de travailler avec un horaire variable uniquement s'il est question d'un travail à temps partiel. L'inspection accepte l'horaire variable pour un travail à temps plein si les règles légales relatives à l'horaire de travail variable pour un travail à temps partiel sont respectées.

Le texte ci-après porte dès lors uniquement sur le régime légal de travail à temps partiel.

En vue de déterminer s'il faut travailler avec un horaire fixe ou variable, il y a lieu de vérifier dans un premier temps si le régime de travail (à savoir le nombre d'heures prestées par semaine) est fixe ou variable.

Dans le cadre d'un régime de travail fixe :

- un même nombre d'heures peut être presté chaque semaine
 - avec un horaire de travail fixe (les jours et les heures de travail sont identiques chaque semaine)
 - ou avec un horaire de travail variable (les jours et les heures de travail peuvent changer chaque semaine)
- un cycle donné sur une période de plus d'une semaine peut être réitéré
 - avec un horaire de travail fixe
 - ou avec un horaire de travail variable. La durée hebdomadaire moyenne de travail devra cependant être respectée sur une période de référence

Un régime de travail variable ira toujours de pair avec un horaire de travail variable. La durée hebdomadaire moyenne de travail devra cependant être respectée sur une période de référence.

Les règles régissant les heures supplémentaires et le sursalaire en ce qui concerne le travail à temps partiel devront être appliquées dans leur intégralité.

Il est en principe possible que les travailleurs à temps partiel doivent effectuer, dans le cadre de leur travail, des prestations qui dépassent l'horaire de travail convenu. Dans ce cas, ils font ce qu'on appelle des "heures supplémentaires".

Par "heure supplémentaire", il faut entendre chaque heure de travail qui dépasse la durée de travail fixée dans le contrat d'un travailleur à temps partiel, sans cependant dépasser la durée de travail normale à temps plein qui a été fixée par la loi ou par une convention collective. Si ces "heures supplémentaires" dépassent la durée de travail normale fixée au sein de

l'entreprise, elles sont considérées comme du travail supplémentaire donnant droit à un sursalaire.

Les heures supplémentaires donneront droit en principe à un sursalaire, sauf :

- dans le cadre d'un régime de travail hebdomadaire fixe : un crédit de 12 heures par mois de calendrier
- dans le cadre d'un régime de travail hebdomadaire flexible : un crédit de 3 heures supplémentaires par semaine dans la période de référence prévue (= période au cours de laquelle la durée hebdomadaire moyenne de travail doit être respectée)

E. TOUS LES HORAIRES DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS MOBILES DOIVENT-ILS FIGURER DANS LE REGLEMENT DE TRAVAIL DES EMPLOYEURS CONCERNES?

Conformément à la Loi instituant les règlements de travail, chaque Partenaire devra indiquer dans son règlement de travail tous les horaires de travail de ses collaborateurs. Ceci implique e. a. que le Partenaire doit indiquer tous les horaires à temps plein et à temps partiel. Les horaires de travail des travailleurs mobiles devront donc être prévus dans le règlement de travail de l'employeur concerné.

Outre l'obligation d'indiquer tous les horaires de travail dans le règlement de travail, il existe également l'obligation (art. 157 de la Loi-programme du 22 décembre 1989) de conserver une copie du contrat de travail du travailleur à temps partiel, constaté par écrit conformément à l'article 11bis, alinéa 2, de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail¹, ou d'un extrait de ce contrat de travail contenant les horaires de travail et portant l'identité du travailleur à temps partiel auquel ils s'appliquent ainsi que sa signature et celle de l'employeur,

¹ L'art. 11bis, alinéa 2, de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail stipule que le contrat de travail écrit conclu pour un travail à temps partiel doit mentionner ce qui suit :

- le régime de travail : il s'agit de la durée de travail par semaine (p. ex. 20h/semaine) ou par cycle de travail de plus d'une semaine ; l'horaire de travail convenu ;
- il s'agit des jours et des heures où le travailleur travaille effectivement (les prestations à temps partiel peuvent être effectuées tous les jours ou quelques jours par semaine). Si l'horaire de travail est variable, le contrat fera mention de cette caractéristique et indiquera qu'il faut s'en rapporter aux différents horaires mentionnés dans le règlement de travail.

Le régime et l'horaire mentionnés dans le contrat de travail devront dans tous les cas correspondre aux dispositions du règlement de travail.

à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté (cf. art. 15 de la Loi relative aux contrats de travail).

Il résulte de la lecture combinée de l'article 157 de la Loi-programme précitée et de l'article 15 de la Loi instituant les règlements de travail, qu'un extrait du contrat de travail contenant les horaires de travail et portant l'identité des travailleurs à temps partiel auxquels ils s'appliquent ainsi que leur signature et celle de l'employeur, doit être conservé à chaque endroit où l'employeur emploie les travailleurs (Cour d'Arbitrage, Bruxelles, 1^{er} avril 2011, JTT 2011, 1107, 379). Pour les travailleurs mobiles à temps partiel d'un Réseau, un tel extrait devrait également être conservé dans les locaux du Réseau où ces travailleurs accompliront leurs tâches.

Attention !

- ✓ La loi concernant le travail faisable et maniable publiée en date du 15 mars 2017 au Moniteur belge prévoit une simplification du travail à temps partiel.
- ✓ La conservation du contrat de travail ou d'un extrait du contrat de travail pourra également se faire sous format électronique à compter du 1^{er} octobre 2017.
- ✓ L'obligation de mentionner tous les horaires à temps partiel (variables) dans le règlement de travail ne sera plus en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2017. L'obligation de fixer un cadre général dans le règlement de travail pour l'application des horaires de travail à temps partiel variables au sein de l'entreprise, répondant à un certain nombre d'exigences de base et de garanties, est créée.

F. L'HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE DOIT-IL ETRE NOTIFIE DANS LES LOCAUX DU RESEAU ET/OU DANS CEUX DES EMPLOYEURS RESPECTIFS?

L'article 159 de la Loi-programme du 22 décembre 1989 stipule que les horaires de travail journaliers variables doivent être portés à la connaissance des travailleurs, au moins cinq jours ouvrables à l'avance :

- par l'affichage d'un avis daté par l'employeur dans les locaux de l'entreprise à l'endroit visé à l'article 15, alinéa 4, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail (= un endroit facilement accessible);
- ou selon les modalités (p. ex. par fax, e-mail) prévues par la convention collective de travail ou, à défaut, par le règlement de travail.

Quel que soit le mode de notification aux travailleurs, l'employeur est tenu d'afficher un avis dans les locaux de l'entreprise. Cet avis est destiné à l'Inspection sociale du SPF ETCS. Cet avis doit être affiché avant le commencement de la journée de travail et doit déterminer individuellement l'horaire de travail de chaque travailleur à temps partiel. Il va de soi que la Loi n'interdit pas d'afficher également cet avis dans les locaux du Réseau.

Cet avis doit déterminer individuellement l'horaire de travail de chaque travailleur à temps partiel. Il doit être conservé pendant une période d'un an à dater du jour où l'horaire qu'il contient cesse d'être en vigueur.

Attention !

- ✓ La loi concernant le travail faisable et maniable publiée en date du 15 mars 2017 au Moniteur belge prévoit une simplification du travail à temps partiel.
- ✓ Les obligations précitées de la Loi-programme du 22 décembre 1989 concernant la publicité des horaires de travail des travailleurs à temps partiel sont simplifiées et adaptées aux technologies actuelles et futures (le tout peut désormais également être publié et/ou conservé sous format électronique). Cette réglementation n'entrera en vigueur qu'à compter du 1er octobre 2017.

G. QUI DOIT SIGNER L'ACCORD LORSQU'IL EST QUESTION D'UNE ADAPTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL? UN RESPONSABLE DE L'EQUIPE MOBILE PEUT-IL LE FAIRE?

Il est préférable que l'accord concernant l'adaptation des conditions de travail soit signé par l'employeur lui-même, et non pas le responsable de l'équipe mobile. L'employeur reste en effet celui qui est lié au travailleur par un contrat de travail.

H. COMMENT LES EMPLOYEURS RESPECTIFS VONT-ILS CONTROLER LES PRESTATIONS DE TRAVAIL DE LEURS TRAVAILLEURS AU SEIN DE L'EQUIPE MOBILE? QUELLE PREUVE EST EXIGEE PAR L'INSPECTION SOCIALE, AU VU DE L'IMPOSSIBILITE DE PREVOIR UN SYSTEME D'ENREGISTREMENT POUR LES TRAVAILLEURS MOBILES? LES AUTORITES COMPETENTES PROPOSENT-ELLES UNE SOLUTION TECHNIQUE FONDEE SUR DES EXPERIENCES DE "BONNES PRATIQUES"?

L'inspection sociale souhaite uniquement contrôler si les travailleurs concernés ne sont pas occupés en dehors de l'horaire de travail à temps partiel (fixe ou variable) ou à temps plein prévu. Pour les travailleurs à temps partiel qui travaillent en dehors de leur horaire de travail, l'employeur doit dès lors disposer d'un document de dérogation (ou, à compter du 1er octobre 2017, d'un système de suivi du temps qu'il est possible de consulter; Loi-programme du 22 août 1989). Un travailleur à temps plein peut en principe être occupé en dehors de son horaire de travail (au-delà de la durée maximale de travail) uniquement dans certains cas prévus limitativement par la loi (en devant ou non respecter un certain nombre de formalités).

Le contrôle du temps de travail est donc une prérogative de l'employeur conformément à son autorité patronale. L'article 6 de la Loi instituant les règlements de travail stipule que les modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération (p. ex. une pointeuse) doivent être obligatoirement indiqués dans le règlement de travail. Si un

employeur souhaite contrôler le temps de travail des travailleurs mobiles travaillant au sein du Réseau, cette possibilité devra figurer dans le règlement de travail.

Attention !

- ✓ La loi concernant le travail faisable et maniable publiée en date du 15 mars 2017 au Moniteur belge prévoit une simplification du travail à temps partiel et un assouplissement de la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires.
- ✓ La loi prévoit e. a. la possibilité pour le travailleur de prêter volontairement 100 heures supplémentaires sur une base annuelle. Ces heures ne doivent pas être récupérées, mais donneront droit au paiement usuel d'un sursalaire.

I. L'EMPLOYEUR PEUT-IL DELEGUER LE CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL AU RESEAU?

Exercer un contrôle sur un travailleur est le plus souvent considéré comme faisant partie de l'autorité patronale. La question est de savoir dans quelle mesure l'employeur peut transférer ce droit de contrôle à l'utilisateur, sans que son autorité patronale ne soit sapée. La doctrine semble unanime sur le fait que l'ingérence de l'utilisateur dans le droit de sanction (à distinguer du contrôle pur et simple, p. ex. du temps de travail) implique un exercice illégitime d'autorité.

Dans la pratique, il est préférable que l'employeur procède lui-même au contrôle proprement dit du temps de travail. Il est vrai que dans la pratique, ce contrôle se fera uniquement sur base des informations fournies par le Réseau.

Le SPF ETCS recommande de toujours prévoir les accords nécessaires en matière de communication entre le Réseau et le responsable de l'employeur proprement dit. Il est préférable d'intégrer les accords en matière de communication dans les contrats de travail individuels des travailleurs et également dans les règlements de travail des employeurs. De cette manière les travailleurs en sont également informés.

J. QUI EST COMPETENT POUR PRENDRE DES DECISIONS DANS LE CADRE DE LA GESTION DU PERSONNEL (REPARTITION DES VACANCES, PROBLEMES DE FONCTIONNEMENT, ...)? UN COMITE DE GESTION PEUT-IL APPORTER UNE SOLUTION POUR L'EQUIPE MOBILE?

Selon le SPF ETCS, la décision finale dans le cadre de la gestion du personnel doit continuer d'incomber à l'employeur. Il est vrai que dans la prise de ces décisions, il peut être tenu compte des informations fournies par le Réseau.

Le SPF ETCS recommande de toujours prévoir les accords nécessaires en matière de communication entre le Réseau et le responsable de l'employeur proprement dit. Il est préférable d'intégrer les accords en matière de communication dans les contrats de travail individuels des travailleurs et également dans les règlements de travail des employeurs. De cette manière les travailleurs en sont également informés.

K. QUI PEUT DEMANDER A UN TRAVAILLEUR DE VENIR TRAVAILLER SI UN AUTRE TRAVAILLEUR EST INOPINEMENT ABSENT? EN PARTICULIER LORSQUE LES TRAVAILLEURS N'ONT PAS LE MEME EMPLOYEUR.

La question est de savoir si le Réseau peut demander aux travailleurs de différents partenaires de venir travailler si un autre travailleur est inopinément absent.

Pour autant que les accords écrits nécessaires (cf. Avis : le droit d'instruction écrit) soient passés entre les différents partenaires et le Réseau en ce qui concerne la convocation inopinée de travailleurs, on pourrait considérer que cela ne sape pas l'autorité patronale et que ces instructions peuvent être données par le Réseau.

Le SPF ETCS recommande de toujours prévoir les accords nécessaires en matière de communication entre le Réseau et le responsable de l'employeur proprement dit. Il est préférable d'intégrer les accords en matière de communication dans les contrats de travail

individuels des travailleurs et également dans les règlements de travail des employeurs. De cette manière les travailleurs en sont également informés.

L. DANS LE CADRE DE LA LEGISLATION SUR LE BIEN-ETRE, QUI DOIT PROCEDER A L'ANALYSE GLOBALE ET A L'ANALYSE DES RISQUES POUR CHAQUE POSTE DE TRAVAIL? QU'EN EST-IL DES SERVICES EXTERNES DE PREVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL (RESTENT-ILS COMPETENTS POUR LES TRAVAILLEURS DES EMPLOYEURS AFFILIES ?)?

La Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail stipule que l'employeur est responsable de la politique concernant le bien-être des travailleurs au sein de son entreprise². Il doit appliquer le système dynamique de maîtrise des risques dans son entreprise. Effectuer des analyses de risques en fait partie. Dans ce cadre, un service externe de prévention et de protection au travail peut jouer un rôle consultatif, mais la responsabilité continue d'incomber à l'employeur.

Les partenaires-employeurs d'un Réseau doivent tenir compte de l'article 7 de la Loi du 4 août 1996. Cet article stipule que si plusieurs entreprises ou institutions **exercent des activités sur un même lieu de travail** où des travailleurs travaillent, peu importe si elles y emploient ou non des travailleurs, elles doivent :

1. coopérer à la mise en œuvre des mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail
2. en tenant compte de la nature de leurs activités, coordonner leur intervention en vue de la prévention et de la protection contre les risques pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail
3. de se donner mutuellement les informations nécessaires, en particulier en ce qui concerne, suivant le cas :

² Le SPF ETCS a indiqué disposer d'un service distinct qui s'occupe de la réglementation sur le bien-être. Des questions plus spécifiques au sujet de cette partie peuvent si nécessaire être soumises à ce service.

- a. les risques pour le bien-être ainsi que les mesures et les activités de prévention, pour chaque type de poste de travail et/ou chaque type de fonction et/ou chaque activité pour autant que ces informations soient pertinentes pour la coopération ou la coordination
- b. les mesures qui ont été prises en ce qui concerne les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs, ainsi que les personnes désignées qui sont chargées de la mise en pratique de ces mesures

M. QU'EN EST-IL SI UN TRAVAILLEUR NE FONCTIONNE PAS CORRECTEMENT?

Le droit de sanctionner ne peut pas être transféré par l'employeur au Réseau ou à un autre partenaire du Réseau. Le travailleur qui ne fonctionne pas correctement devra donc être évalué/sanctionné par l'employeur. Il peut néanmoins être tenu compte, dans ce cadre, des informations fournies par le Réseau au sujet du travailleur concerné. S'il est finalement décidé de licencier le travailleur car il ne fonctionne pas correctement, cette décision devra également être prise par l'employeur. Il va de soi que dans ce cas-ci également, il peut être tenu compte des informations fournies par le Réseau.