

# Réseaux de soins et droit du travail

Sabine Vanoverbeke  
Joris De Keersmaeker

## I. Présentation

1. Introduction
2. Réseaux – qualification juridique
3. Réseaux – organisation en matière de droit du travail
4. Licenciement du salarié
5. Réseaux - responsabilités

## 1. Introduction

- La Nouvelle Politique  
*Réseaux de soins en santé mentale  
pour enfants et adolescents*
- Réseaux de soins: définition (loi sur les hôpitaux):  
*« un ensemble de prestataires de soins, dispensateurs,  
institutions et services, ... qui offrent conjointement un ou  
plusieurs circuits de soins dans le cadre d'un accord de  
collaboration juridique intra- et extra-muros et ce, à l'intention d'un  
groupe cible de patients à définir par eux et dans un secteur à  
motiver par eux ».*

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

## 1. Introduction

- Organisation des réseaux:
    - ✓ Hypothèse 1: les partenaires qui disposent de leur propre personnel
    - ✓ Hypothèse 2: les Réseaux qui recrutent eux-mêmes des salariés
    - ✓ Hypothèse 3: les partenaires qui mettent du personnel à la disposition du Réseau
- Interdiction de principe sur la mise à disposition!

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

## 2. Réseaux – Qualification juridique

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

Association de fait!

*Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse*

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

## 3. Réseaux – organisation en matière de droit du travail

- Hypothèse 1 – Les partenaires qui disposent de leur propre personnel
  - ✓ Autorité, direction et contrôle par le partenaire employeur
  - ✓ Le partenaire employeur donne les instructions, contrôle et sanctionne geeft instructies, controleert en bestraft
  - ✓ Aucune directive par un ‘tiers’!
  - ✓ Accord nécessaire du salarié dans le cadre d’un changement de fonction, de lieu de travail.
- Hypothèse 2 – les Réseaux qui recrutent eux-mêmes des salariés

*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 exercée .....par 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"*
  - ✓ Utilisation de tiers dans le cadre des Réseaux?
    - Un tiers partenaire
    - Le Réseau en tant que tiers

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

### 3. Réseaux – organisation en matière de droit du travail

- ✓ Deux exceptions générales
  - A. Emploi temporaire de salariés permanents dans le cadre de la collaboration entre des entreprises qui exercent une activité économique et financière équivalente.
    - Le prêt de personnel n'est pas une activité habituelle = OK
    - Travailleur permanent = OK
    - Durée limitée = NOK?
    - Accord tripartite = OK
    - Notification inspection sociale = OK
    - Activité économique et financière équivalente = NOK?
    - Exceptionnel = NOK?

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

### 3. Réseaux – organisation en matière de droit du travail

#### B. 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?

##### Concernant:

- le travail à effectuer dans le cadre de l'organisation du Service Mobile et des visites à domicile;
- le lieu de travail;
- la façon d'établir les rapports sur les tâches effectuées;
- les horaires de travail et les temps de repos;
- le respect des exigences de qualité;
- le matériel à utiliser.

#### ▪ Directives qui ne doivent pas être données par le tiers-utilisateur?

##### Concernant:

- le recrutement, la promotion, l'augmentation salariale;
- l'évaluation;
- les sanctions;
- l'administration salariale;
- les absences (maladie, vacances, ...).

*Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse*

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

### 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 du 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-LUIK

### 3. Réseaux – organisation en matière de droit du travail

#### ✓ Conclusion

- Interdiction de principe de mise à disposition
- Une seule possibilité d'exception
- Le droit de donner des instructions doit figurer dans la convention de partenariat ou dans ses annexes!
- En discussion avec La Direction Générale Contrôle des lois sociales (SPF ETCS)!

*Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse*

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

## 4. Licenciement du salarié

- Hypothèses 1 en 2 → compétences juridiques de l'employeur
- Input du Réseau?
- Licenciement injustifié?

*Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse*

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

## 5. Réseaux - responsabilités

- Responsabilité des commettants pour leurs préposés
- Cour de cassation: relation de subordination
- Quid de la responsabilité des missions du tiers?
  - ✓ Responsabilités de l'employeur
  - ✓ Responsabilités du commettant
  - ✓ Responsabilités de l'employeur et du commettant
- = l'évaluation factuelle de savoir qui exerce l'autorité, le suivi des actions des préposés est toujours évaluée par le juge.
- Mise à disposition = facteur non décisif

*Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse*

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT-BRUSSEL-LUIK

