**FAQ Ressources Humaines**

1. [Quand faut-il un avenant au contrat de travail et quand faut-il un nouveau contrat de travail ?](#_Quand_faut-il_un_1)
2. [Que doit contenir l’avenant au contrat d’un travailleur venant renforcer la mobilité des soins pour les enfants, les adolescents et leur entourage ?](#_Que_doit_contenir)
3. [Pourquoi Bru-Stars ne peut-il être mentionné dans l’avenant au contrat de travail ?](#_Pourquoi_Bru-Stars_ne)
4. [L’horaire de travail de l’employé doit-il être détaillé dans l’avenant (lundi – mardi – mercredi…) ?](#_L’horaire_de_travail)
5. [Quelle est la durée de référence pour les prestations ?](#_Quelle_est_la)
6. [Que se passe-t-il pour les avantages (extra-légaux) reçus jusqu’ici par certains travailleurs ?](#_Que_se_passe-t-il)
7. [Dans quelle mesure cet avenant ne peut-il pas être considérer comme une modification unilatérale du contrat de travail, par un recours éventuel du salarié au Tribunal du travail ?](#_Dans_quelle_mesure)
8. [Les instructions déléguées au tiers-utilisateur (Bru-Stars) doivent-elles être transmises au travailleur et si oui sous quelle forme ?](#_Les_instructions_déléguées)
9. [Quel règlement de travail est applicable ?](#_Quel_règlement_de)
10. [Y aura-t-il un règlement de travail Bru-Stars ?](#_Y_aura-t-il_un)
11. [Qu’en est-il des éventuels sur-salaires, sur-ancienneté… liés (non pas à des avantages extra-légaux mais) au coût salarial ?](#_Qu’en_est-il_des)
12. [Qu’est-il prévu concernant la fin du renforcement de la mobilité des soins pour enfants et adolescents ?](#_Qu’est-il_prévu_concernant)
13. [Est-il possible de faire un groupement d’employeurs qui engagerait les travailleurs renforçant la mobilité des soins pour les enfants et les adolescents ?](#_Est-il_possible_de)
14. [Comment et dans quelles conditions les travailleurs renforçant la mobilité des soins sont-ils remplacés en interne ?](#_Comment_et_dans)
15. [Comment rédiger un contrat de travail pour un nouveau travailleur engagé pour la mobilité ?](#_Comment_rédiger_un)
16. [Que faut-il prévoir en termes d’assurance pour un travail de l’équipe mobile ?](#_Que_faut-il_prévoir)
17. [En cas de licenciement après 45 ans, qui paie les indemnités de reclassement ?](#_En_cas_de)

## **Quand faut-il un avenant au contrat de travail et quand faut-il un nouveau contrat de travail ?**

Il faut un avenant pour tout travailleur qui était déjà sous contrat de travail à durée indéterminée, avant de venir renforcer la mobilité des soins à destination des enfants et des adolescents.

Il faut un (nouveau) contrat de travail pour tout nouvel engagé :

* qui n’était pas préalablement sous contrat de travail avec l’employeur prêteur ;
* qui était sous contrat de travail à durée déterminée et auquel l’employeur propose une nouvelle fonction à durée indéterminée.

Outre ce qui est strictement prévu par la législation ou par des conventions collectives de travail, un avenant au contrat de travail (voir question 2) ou un nouveau contrat de travail (voir question 15) constitue une nouvelle mission avec des éléments strictement définis.

## **Que doit contenir l’avenant au contrat d’un travailleur venant renforcer la mobilité des soins pour les enfants, les adolescents et leur entourage ?**

Cet avenant ne peut pas être redondant par rapport aux éléments déjà présents dans le contrat de travail. Il doit être le plus bref possible et contenir au maximum 4 éléments (en fonction de la pertinence) :

* description de fonction : différence(s) avec le contrat de travail. Si un travail de mobilité est déjà mentionné dans le contrat de travail, cet élément ne peut pas se retrouver dans l’avenant.
* lieu des prestations : actuellement et jusqu’à ce que d’autres locaux soient trouvés = Rue de l’Association 15 – 1000 Bruxelles

L’employeur devra faire signer un autre avenant, ne reprenant cette fois que le changement d’affectation (lieu de travail), lorsque de nouveaux locaux seront utilisés.

Ce lieu de travail a de l’importance non seulement pour les assurances mais également pour le calcul des frais de déplacement domicile-travail, en lien avec le respect de la législation.

Il faut faire référence à la mobilité à partir de ce lieu de travail.

* horaire de l’employé : temps de travail concerné par l’avenant (ex. : si contrat 38h/sem avec mi-temps consacré à la mobilité => le temps de travail concerné par l’avenant est de 19h/sem).

Il faut faire référence à une certaine flexibilité horaire, en lien avec le travail de mobilité (également important pour les assurances).

* rapportage : phrase type fournie par le SPF (non modifiable) : « L’identité de la personne dont il est fait rapport ne constitue pas un élément essentiel du contrat de travail et l’employeur peut unilatéralement désigner une autre personne. »

Cette phrase signifie que la personne à laquelle l’employé doit rendre des comptes n’a jamais été nominativement spécifiée sur le contrat de travail et donc que l’employeur peut décider seul d’affecter une autre personne à ce rôle. Ici, en l’occurrence, l’employeur décide que la personne à laquelle l’employé doit s’adresser, dans le cadre de son travail journalier, est, par exemple, un médecin du réseau Bru-Stars.

D’un point de vue légal, c’est exactement la même chose que si le nom du responsable du service auquel est lié l’employé changeait de Mr Durant en Mr Dupont. Cela ne donnerait pas lieu à un avenant de contrat, ni à aucune notification écrite à l’employé ! C’est la même chose ici…

Tout autre point rajouté sur l’avenant rendrait cet avenant problématique devant le tribunal du travail.

## **Pourquoi Bru-Stars ne peut-il être mentionné dans l’avenant au contrat de travail ?**

Il ne peut en aucun cas être fait mention de Brus-Stars car il s’agit d’un avenant lié à un contrat de travail entre l’employeur juridique et un de ses employés qui change d’affectation. Ceci signifie que Bru-Stars ne devient en aucun cas l’employeur du salarié.

Les liens de bonne collaboration, entre l’employeur prêteur et le réseau, sont détaillés dans la convention qui les uni. Il s’agit, par exemple du fait que :

« Pour le bien de chacune des parties et pour la réussite du renforcement du travail de mobilité vers les lieux de vie des enfants et adolescents, dans le cadre des équipes mobiles de soins de longue durée et de soins de crise de la nouvelle politique en santé mentale pour enfants et adolescents, sur la Région bruxelloise, une étroite collaboration sera mise sur pied entre l’employeur prêteur, le tiers-utilisateur et le travailleur. Les parties se tiendront mutuellement informées de la bonne exécution des mesures prévues par la présente convention et des problèmes rencontrés… » (extrait de l’article 12 sur les modalités de renforcement de la mobilité des soins vers les lieux de vie des enfants et adolescents).

**Toute référence à Bru-Stars dans l’avenant reviendrait à une mise à disposition illégale.**

Il ne faut pas perdre de vue que le changement de rapportage est laissé unilatéralement à la décision de l’employeur (voir question n°2).

## **L’horaire de travail de l’employé doit-il être détaillé dans l’avenant (lundi – mardi – mercredi…) ?**

Rappel légal : Non. Cependant la loi prévoit que « le contrat de travail doit mentionner le régime de travail (durée et jours de travail) et l’horaire (périodes de travail dans la journée) ou du moins renvoyer au règlement de travail ou à une convention collective sur ce point. Si le contrat ne contient pas ces mentions obligatoires, le travailleur pourra choisir l’horaire de travail qui lui est le plus favorable parmi ceux qui figurent dans le règlement de travail.

Dans la pratique : Le détail des horaires de travail sur l’avenant au contrat de travail dépend du fait que :

* aucune mention à ces horaires n’est faite dans le contrat de travail ;
* le détail des horaires est différent de celui indiqué dans le contrat de travail ;
* aucune mention à ces horaires n’est faite dans le règlement de travail ;

Dans tout autre cas, l’horaire ne doit pas être détaillé dans l’avenant.

Attention, si le détail des horaires fait exception par rapport à ce qui est indiqué dans le règlement de travail, l’avenant est inutile : il FAUT modifier le règlement de travail. (ex. : si le règlement de travail prévoit qu’aucun horaire de travail ne peut commencer avant 10h du matin, il faudra le modifier pour couvrir l’ensemble des possibilités d’horaires des équipes mobiles : lundi/vendredi 9h-17h)

Rappel légal : La durée de chaque prestation de travail ne peut être inférieure à 3 heures.

Rappel pratique : Afin de mener à bien la mission de partenariat avec le renforcement de la mobilité des soins pour les enfants, adolescents et leur entourage, chacun employeur devra informer Bru-Stars des impossibilités d’horaire des travailleurs « mis partiellement à disposition » (ex. : si contrat 38h/sem avec mi-temps consacré à la mobilité => le travailleur doit pouvoir assurer correctement la fonction qu’il conserve auprès de son employeur. Il est donc possible que ce travailleur ait une réunion d’équipe tous les jeudis matins… L’employeur doit informer Bru-Stars de l’impossibilité pour le travailleur de prester un temps de travail, dans la mobilité, les jeudis matins, afin que l’équipe de Bru-Stars puisse constituer les horaires de travail.).

## **Quelle est la durée de référence pour les prestations ?**

En principe, la durée normale du travail est de 38h/sem. Cette durée peut toutefois être réduite par des accords conclus au niveau de certains secteurs d'activité (voir la commission paritaire). Dans tous les cas, la durée maximale des prestations (durée de référence) est celle qui a cours chez l’employeur juridique (employeur prêteur).

Si la durée de référence des prestations n’est pas la durée standard de 38h/sem., l’employeur prêteur doit en informer Bru-Stars, pour la constitution des horaires de travail.

## **Que se passe-t-il pour les avantages (extra-légaux) reçus jusqu’ici par certains travailleurs ?**

Afin de pouvoir apporter une réponse précise (au cas par cas des institutions prêteuses), il est demandé à chaque employeur prêteur de lister précisément (objet et montant) les avantages reçus par les travailleurs venant renforcer la mobilité des soins dans le cadre de la nouvelle politique en santé mentale pour enfants et adolescents. (ex. : chèques-repas …€ ; assurance groupe …€ ; frais de déplacement autres que les frais de transport domicile/travail …€ ; …).

La coordination demandera une réponse spécifique au SPF (en anonymisant les demandes).

Que ce soit par un nouveau contrat ou par un avenant (voir l’explication de la différence en question 1), le renforcement de la mobilité des soins pour les enfants et adolescents constitue une nouvelle fonction qui répond à de nouvelles conditions. Un groupe de travail spécifique, composé de personnes dont c’est le métier (responsables financiers, responsables des ressources humaines, responsables d’institution…) se réunira pour apporter une réponse par rapport aux frais (hors frais relatifs aux salaires et décrit dans chaque commission paritaire). **Ce groupe réfléchira au remboursement de certains frais sur base de pièces justificatives ou sur base d’un forfait.**

## **Dans quelle mesure cet avenant ne peut-il pas être considérer comme une modification unilatérale du contrat de travail, par un recours éventuel du salarié au Tribunal du travail ?**

Rappel légal : « Le contrat de travail est un contrat comme les autres. Il ne peut être modifié qu'avec l'accord des deux parties. Si la modification envisagée porte sur une clause du contrat, l'employeur ne peut pas l'imposer unilatéralement au salarié. Si celui-ci refuse, l'employeur doit engager une procédure de licenciement qu’il devra motiver. (ex. : fin du subventionnement lié aux projets d’outreaching).

Dans la pratique : Si la mobilité était déjà indiquée dans le contrat de travail du salarié (ou dans un avenant précédent) et qu’il n’y a pas de modification significative de l’horaire qui obligerait la présence du détail sur l’avenant, le salarié n’a aucune raison légale de refuser l’avenant. Il doit donc démissionner car : « L’identité de la personne dont il est fait rapport ne constitue pas un élément essentiel du contrat de travail et l’employeur peut unilatéralement désigner une autre personne. » (phrase standardisée du SPF !). La modification de la personne à laquelle l’employé rapporte ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Rappel légal : « L'employeur peut modifier les conditions de travail de ses salariés dans le cadre de son pouvoir de direction. Le salarié ne peut pas s'opposer à la modification. Tout refus de sa part est assimilable à une faute grave, susceptible d'être sanctionnée, notamment par un licenciement sans indemnité.

Réponse de la Cour de cassation : « Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur a le droit de modifier unilatéralement la répartition des horaires quotidiens de travail. Il s'agit d'une simple modification des modalités d'exécution du contrat que le salarié ne peut refuser sous peine de commettre une faute. En revanche, le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu constitue une modification du contrat, qui exige l'accord des intéressés. »

Dès lors qu'il respecte la durée contractuelle du travail, l'employeur peut également modifier la répartition des horaires au sein de la semaine. Il s'agit, là encore, d'un simple changement des modalités d'exécution du contrat de travail auquel le salarié ne peut s'opposer (voir arrêt de la Cour de Cassation du 17 octobre 2000).

En résumé : Aucun travailleur n’est obligé de rejoindre l’équipe mobile ! Il s’agit d’une proposition de réaffectation suite à l’arrêt du subventionnement des projets d’outreaching. Donc, même si dans la pratique un compromis est possible si l’employeur à la possibilité de réaffecter le travailleur, en interne, à un autre poste, le travailleur refusant la proposition faite de rejoindre l’équipe mobile devra démissionner.

## **Les instructions déléguées au tiers-utilisateur (Bru-Stars) doivent-elles être transmises au travailleur et si oui sous quelle forme ?**

Non ! *Pourquoi ?* Parce que rien n’est délégué chez Bru-Stars ! L’employeur juridique (employeur prêteur) reste le seul employeur du travailleur. Le travailleur doit répondre à son contrat de travail, au règlement de travail, au règlement d’ordre intérieur, comme il l’a toujours fait.

Par exemple :

* Si le règlement de travail prévoit que l’employé doit prévenir son responsable, en cas de maladie, dans les 48 heures, cela reste d’application.
* Si le règlement de travail prévoit que l’employé doit prévenir son responsable, en cas d’accident survenu dans le cadre de ses activités, dans les 24 heures, cela reste d’application.
* Si le règlement de travail (et ici plus précisément la convention collective de travail) prévoit que l’employé a droit à des jours d’absence pour raison impérieuse, cela reste d’application.
* …

La seule chose qui change (et encore une fois cela ne doit pas faire l’objet d’un écrit) c’est la personne à laquelle l’employé doit rapporter (voir question 2).

Bien évidemment, collatéralement et dans un esprit de bonne collaboration afin de mener à bien la mission de renforcement de la mobilité des soins pour les enfants, adolescents et leur entourage, Bru-Stars s’engage (dans la convention de collaboration) à référer au plus vite de la maladie, de la demande de congé (qui reste sous la décision de l’employeur)… à l’employeur juridique.

## **Quel règlement de travail est applicable ?**

Autant de **règlements de travail** qu’il y a d’institutions partenaires prêteuses de travailleur pour venir renforcer la mobilité des soins pour les enfants, adolescents et leur entourage.

**Il est donc demandé à chaque employeur prêteur de signaler à Bru-Stars les éléments que celui-ci se doit de connaître, dans une optique de bonne collaboration.**

## **Y aura-t-il un règlement de travail Bru-Stars ?**

Non ! Pour la même raison que la réponse à la question 9.

Par contre, il pourrait y avoir un règlement d’ordre intérieur (à discuter avec le Comité Technique et à approuver par le CRE) qui ne reprendrait que les mesures relatives à la responsabilité du tiers-utilisateur (Bru-Stars) concernant, par exemple, la salubrité, la protection au travail applicable au lieu de travail, à la sécurité sur le lieu de travail.

Cet éventuel ROI ne peut, en aucun cas, venir contredire l’un des règlements de travail en vigueur. Il ne peut concerner que ce pour quoi Bru-Stars est responsable, c’est-à-dire les bâtiments.

Dans tous les cas, l’employeur (partenaire) et le réseau signent une déclaration de collaboration qui définit clairement les relations, obligations, engagements, devoirs… de chacun, vis-à-vis du réseau dans son ensemble et vis-à-vis des relations avec les travailleurs renforçant la mobilité. Un article y détaille précisément les « modalités de renforcement de la mobilité des soins vers les lieux de vie des enfants et adolescents ».

Le SPF étant conscient que la rédaction d’un tel document prend du temps (la version définitive sera approuvé par le SPF fin 2016), propose aux réseaux qui le souhaitent, dans l’attente d’une convention de réseau définitive, de conclure, à court terme, **une déclaration d’intention de collaboration** très limitée et collective.

Cette déclaration stipule au minimum:

* Les différents partenaires du réseau (et au moins tous les employeurs);
* Leurs engagements à implémenter la nouvelle politique de santé mentale pour enfants et adolescents et à travailler ensemble au sein d’un réseau;
* L’approbation d’appliquer la clause standard (voir annexe) concernant le droit d’instruction au personnel engagé au sein du réseau.

Cette déclaration d'intention, comprenant la clause sur le droit d’instruction, doit ensuite être signée par les différents directeurs (ou personnes mandatées) des partenaires.

Le cabinet d'avocats consulté, ainsi que la Direction générale Contrôle des lois sociales du SPF Emploi ont confirmé que ces démarches suffisent pour établir une association de fait en conformité avec le droit d’instruction. Ensuite, le droit d’instruction devra être intégré dans la convention de réseau.

## **Qu’en est-il des éventuels sur-salaires, sur-ancienneté… liés (non pas à des avantages extra-légaux mais) au coût salarial ?**

Actuellement, le réseau a prévu la constitution d’un groupe de travail spécifique qui se penchera sur ces questions. Nous vous demandons encore un peu de patience sur cette question qui sera traitée prioritairement.

## **Qu’est-il prévu concernant la fin du renforcement de la mobilité des soins pour enfants et adolescents ?**

Pour répondre à cette question, il faut tout d’abord définir ce qui peut mettre fin au prêt d’un travailleur par une institution partenaire :

* la fin du subventionnement du réseau Bru-Stars et donc la fin de ses activités (en ce compris les équipes mobiles) ;
* la fin de la collaboration entre un partenaire (partenaire prêteur) et le réseau Bru-Stars ;
* le dysfonctionnement d’un travailleur dans l’exercice des missions et tâches qui lui sont assignées dans le cadre de la mobilité ;
* la volonté d’un travailleur de ne plus travailler pour la fonction pour laquelle il a signé un avenant au contrat de travail (point « description de fonction ») ;
* l’impossibilité, pour un travailleur d’assurer, temporairement ou non, la fonction pour laquelle il a signé un avenant au contrat de travail (point « description de fonction ») ;
* la suspension temporaire de l’exercice du contrat de travail par une demande de congé sans solde, de crédit-temps (avec ou sans motif) ou d’emploi de fin de carrière…

Fin du subventionnement du réseau Bru-Stars : le préavis de l’ensemble des travailleurs venant renforcer l’offre de mobilité des soins pour les enfants et les adolescents est à charge du Réseau, sachant que le SPF doit prévoir un délai raisonnable (au regard des durées légales de préavis) pour informer le réseau.

Fin de la collaboration (partenaire – réseau) : ce cas de figure sera prévu dans l’article 9 de la convention de collaboration « modalités de rupture de collaboration d’un partenaire mandaté ». L’article doit encore être étayé, par le groupe de travail « développement organisationnel du réseau ». On peut cependant déjà répondre qu’agissant respectivement en « bons pères de famille », le (ancien) partenaire prêteur s’engagerait à tenter de trouver une solution de réaffectation du personnel mobile, en interne, mais que (dans le cas où cette solution ne serait pas possible) le travailleur presterait sa mission de mobilité, le temps de son préavis, à charge du réseau. (A discuter dans le GT Développement organisationnel du réseau !)

Dysfonctionnement d’un travailleur dans l’exercice de ses missions et tâches : comme pour tout autre travailleur qui ne respecterait pas le contrat pour lequel il est engagé, la loi doit être appliquée. Le travailleur devra faire l’objet de la procédure d’avertissement habituelle. Sans réaction adéquate de sa part, il sera mis fin à son contrat, par l’employeur prêteur. (Bien évidemment, il ne s’agit ici que de la réponse légale. L’employeur peut, s’il le désire et s’il en a la possibilité, réaffecter ce travailleur en interne. S’il ne le désire pas ou s’il n’en a pas la possibilité, le réseau est redevable de montant inhérent au préavis.

Volonté d’un travailleur : comme pour tout autre travailleur ne souhaitant plus travailler pour la fonction pour laquelle il a été engagé (par contrat direct ou par avenant), le travailleur démissionnera. Toutefois, l’employeur peut, s’il le désire et s’il en a la possibilité, décider de proposer une réaffectation en interne. Il fera, dans ce cas, signer un nouvel avenant à son travailleur.

Impossibilité, pour un travailleur d’assurer, temporairement ou non, sa fonction : comme pour tout autre travailleur, la législation (ou la CTT / CP de l’employeur) s’applique que ce soit pour une maladie de longue durée, pour un écartement pour grossesse, pour un accident du travail…

Suspension temporaire de l’exercice du contrat de travail : si l’employé demande un crédit-temps (avec ou sans motif), un congé sans solde… qui suspend temporairement l’exercice de la fonction pour laquelle il est engagé, la législation s’applique (comme pour tout travailleur).

Rappel légal :

* Crédit-temps sans motif : (conditions : carrière d’au moins 5 ans avec au moins 2 ans d’ancienneté auprès de l’employeur) l’employé a droit à 12 mois de crédit-temps sans motif (= pour lesquels il ne doit fournir aucune raison). Ces 12 mois peuvent être pris à temps plein ou à mi-temps pendant 2 ans, ou à 1/5ième durant 5 ans (possibilité de combiner les formules). Depuis le 01/01/2015, toute nouvelle demande de crédit-temps sans motif ne donne plus droit à des allocations de l’ONEM et n’est plus pris en compte pour le calcul de la pension.

L’employeur ne peut pas refuser une demande. Néanmoins, dans le mois qui suit le mois de la demande, il peut justifier un report de crédit-temps, de maximum 6 mois.

* Crédit-temps avec motif : (condition : au moins 2 ans d’ancienneté auprès de l’employeur) l’employé a droit à 48 mois de crédit-temps avec motif (strictement défini) pour s’occuper de son enfant de moins de 8 ans ou pour soigner un membre de la famille malade ou handicapé ou 36 mois pour suivre une formation agréée. Ces 48 mois (ou 36 mois) peuvent être pris à temps plein ou à mi-temps, ou à 1/5ième. Le crédit-temps avec motif donne droit à des allocations de l’ONEM et est une période assimilée (pension, congés légaux, congés payés…).

L’employeur ne peut pas refuser une demande. Néanmoins, dans le mois qui suit le mois de la demande, il peut justifier un report de crédit-temps, de maximum 6 mois.

* Emploi de fin de carrière : (conditions pour les fins de carrière démarrées avant le 01/01/2015 : avoir 55 ans et une carrière de 25 ans / conditions pour les nouvelles fin de carrière à partir du 01/01/2015 : avoir 60 ans et une carrière de 25 ans / …ou toute autre exception particulière de la commission paritaire de l’employeur) l’employé a droit à un emploi de fin de carrière à mi-temps ou à 1/5ième jusqu’à l’âge de la pension. L’employeur ne peut pas refuser la demande.
* Congé sans solde : le congé sans solde n’est pas un droit. Au contraire, légalement, le travailleur est contractuellement obligé d’exécuter le travail convenu. Il peut cependant y avoir un accord entre employé et employeur sur une absence temporaire (strictement définie) et non rémunérée. Le congé sans solde ne donne pas droit à des allocations de l’ONEM et n’est pas pris en compte pour le calcul de la pension, des congés légaux, des congés payés…

*Et Bru-Stars là-dedans ?* Bru-Stars ne peut, en aucun cas modifier les droits du travailleur, ainsi que le lien qui unit contractuellement le travailleur et l’employeur. Chaque situation sera traitée au cas par cas, au moment où la demande survient. En bonne collaboration entre l’employeur et le réseau, il devra être décidé si le travailleur absent pour une suspension temporaire de l’exercice du contrat de travail (de droit ou de fait) sera ou non remplacé, en tenant compte de la faisabilité et de la pertinence.

## **Est-il possible de faire un groupement d’employeurs qui engagerait les travailleurs renforçant la mobilité des soins pour les enfants et les adolescents ?**

Notion : Deux ou plusieurs employeurs peuvent, dans le cadre d’un groupement d’employeurs, recruter conjointement des travailleurs afin de les occuper simultanément ou alternativement chez chacun d’entre eux. A cet égard, on parle aussi parfois de co-sourcing ou de partage de travailleurs.

Le travailleur ne conclut qu’un contrat de travail avec le groupement d’employeurs qui est, juridiquement, le seul employeur qui met le travailleur à la disposition des entreprises membres du groupement.

Pour pouvoir procéder de la sorte, le groupement d’employeurs doit répondre à une série de conditions et doit préalablement obtenir l’autorisation du Ministre de l’Emploi.

Réponse : Non ! Pour plusieurs raisons :

* Dans le cas d’un groupement d’employeurs, les travailleurs engagés ne peuvent travailler qu’aux lieux de prestations définis par le contrat de travail, qui correspondent aux différents lieux de prestations des employeurs ou aux lieux de prestations des clients avec lesquels chaque employeur a signé ou signera un contrat commercial spécifique.
* Le groupement d’employeurs doit avoir la forme d’un groupement d’intérêt économique ou d’une association sans but lucratif (asbl) et avoir pour objet social unique la mise de travailleurs à la disposition de ses membres. Si la constitution en asbl n’est pas autorisée, par le SPF, pour le réseau, elle ne l’est pas non plus pour une partie des activités du réseau.
* Le travailleur ne peut être engagé, dans le cadre d’une activité régie par un contrat issu d’un groupement d’employeurs, que pour une période déterminée. (réponse du Ministère de l’Emploi du 17/06/2016)

## **Comment et dans quelles conditions les travailleurs renforçant la mobilité des soins sont-ils remplacés en interne ?**

Les travailleurs renforçant la mobilité des soins pour les enfants et adolescents sont tous engagés avec un contrat à durée indéterminée (obligation du SPF). Il est donc interdit de les « remplacer » en interne ; pas de « contrats de remplacement » qui répondent à des règles très précises et où le motif du remplacement doit être clairement précisé sur le contrat de travail : remplacement pour cause de congé de maladie, congé de maternité, crédit-temps…

L’employeur peut décider d’engager un autre travailleur pour exécuter la fonction en interne, soit avec un contrat à durée indéterminée, soit avec un contrat à durée déterminée de maximum 3 ans avec autorisation du Ministère de l’Emploi (au-delà de 2 ans). Il s’agit d’un contrat de travail standard qui n’indique aucune relation, condition… liée au travailleur parti dans la mobilité.

Si le travailleur parti dans la mobilité (renforçant la mobilité des soins pour les enfants et adolescents) cesse, volontairement ou non d’exercer cette fonction => merci de vous référer à la question 12.

## **Comment rédiger un contrat de travail pour un nouveau travailleur engagé pour la mobilité ?**

Les partenaires qui engagent un **nouveau travailleur** pour une mission de renforcement de la mobilité des soins pour les enfants et adolescents rédigent un nouveau contrat de travail (sans avenant).

Dans la pratique, il est difficile de fournir un modèle type de contrat de travail car chaque employeur fait signer un contrat qui lui est propre. Cependant, ce contrat doit comporter plusieurs éléments (qui pourraient différer du contrat de travail « classique » de l’employeur) :

* lieu des prestations : « Rue de l’Association 15 – 1000 Bruxelles » (lorsque Bru-Stars aura un autre lieu, l’employeur devra faire signer un avenant à son travailleur) ;
* description de fonction : « Le travailleur est engagé dans le cadre du renforcement de la mobilité des soins pour enfants et adolescents, sur la Région bruxelloise. Ce travail se fait au sein d’une équipe mobile, au domicile des patients ou dans toute structure où les patients se trouvent, tenant compte de la fonction pour laquelle le travailleur est engagé. » (cette fonction est à préciser dans le contrat comme pour tout autre travailleur : « Le travailleur est engagé en tant que… psychologue, assistant social, infirmier…) ;
* rapportage : phrase type fournie par le SPF (non modifiable) : « L’identité de la personne dont il est fait rapport ne constitue pas un élément essentiel du contrat de travail et l’employeur peut unilatéralement désigner une autre personne. »

Cette phrase signifie que la personne à laquelle l’employé doit se référer est désignée par son employeur. Cette personne (ici médecin du réseau) n’est pas nommée sur le contrat de travail, de la même manière qu’elle ne le serait pas dans le cadre d’un « engagement classique » en interne.

* raison objective de fin de contrat : « L’employeur engage l’employé dans le cadre d’une fonction conditionnée au financement d’un subside spécifique provenant du Fédéral. Si ce subside spécifique venait à s’arrêter, le renforcement de la mobilité des soins pour les enfants et adolescents pour lequel le travailleur est engagé s’arrêterait. La durée du contrat de travail est donc liée à la poursuite du financement. »

Rappel légal : la jurisprudence admet une « raison objective de fin de contrat » lorsque le contrat de travail est lié à la durée d’octroi des subsides.

Dans la pratique : l’employeur peut, s’il le désire et s’il en a la possibilité, décider de proposer une réaffectation en interne. Il fera, dans ce cas, signer un avenant à son travailleur (changement de lieu de prestation et changement de description de fonction).

Pour tout le reste, l’employeur rédige le contrat comme d’habitude. Il s’agit de **son employé** engagé pour une fonction précise de mobilité, avec des horaires de travail, un règlement de travail, un salaire…

## **Que faut-il prévoir en termes d’assurance pour un travail de l’équipe mobile ?**

Rappel légal : Selon la loi sur les accidents du travail du 24 avril 1971, tout employeur doit assurer les membres de son personnel contre les accidents du travail et sur le chemin du travail. L’affiliation doit se faire auprès d’une compagnie d’assurance agréée par les autorités. C’est pourquoi on parle régulièrement d’ « assurance-loi » pour qualifier cette police.

Si l’employeur ne souscrit pas à cette police, il risque non seulement des poursuites judiciaires, mais sera également tenu d’indemniser intégralement et personnellement la victime en cas d’accident.

Dans la pratique : La plupart des assurances ne compteront pas de suppléments de primes. Cependant, **chaque employeur prêteur doit impérativement prévenir son organisme assureur couvrant les accidents du travail et sur le chemin du travail, par écrit, afin de lui signaler nominativement tout travailleur pour lequel le risque existe** (= travail à l’extérieur des murs de l’institution). Sont concernés :

* les nouveaux engagés (nouveaux contrats de travail) ;
* les travailleurs des équipes mobiles préexistantes pour lesquels l’employeur n’avait pas fait de déclaration de mobilité auprès de l’organisme assureur ;
* les travailleurs signant un avenant à leur contrat de travail, qui n’étaient pas concernés par la mobilité.

Ces frais d’assurance contre les accidents du travail et sur le chemin du travail (ou assurance-loi) font parties des coûts salariaux obligatoires et sont donc remboursés par le réseau.

## **En cas de licenciement après 45 ans, qui paie les indemnités de reclassement ?**

Nous sommes encore en attente d’une réponse à ce sujet et vous demandons un peu de patience.