



Le groupement d'employeurs

La mission du SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie consiste à créer les conditions d'un fonctionnement compétitif, durable et équilibré du marché des biens et services en Belgique. Dans ce cadre la Direction générale de la Politique des PME a édité cette publication ayant pour but d'informer les entreprises.

Service public fédéral Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie
Rue du Progrès 50
1210 Bruxelles
N° d'entreprise : 0314.595.348
<http://economie.fgov.be>

tél. 0800 120 33

 facebook.com/SPFEco

 [@SPFEconomie](https://twitter.com/SPFEconomie)

 youtube.com/user/SPFEconomie

 linkedin.com/company/fod-economie (page bilingue)

Editeur responsable : Jean-Marc Delporte
Président du Comité de direction
Rue du Progrès 50
1210 Bruxelles

Version internet

Table des matières

1. Qu'est-ce qu'un groupement d'employeurs ?	5
2. Quels avantages présente un groupement d'employeurs ?	6
3. Comment créer un groupement d'employeurs ?	7
4. A quelles conditions un groupement d'employeurs doit-il satisfaire ?	9
4.1. Conditions générales	9
4.2. Autorisation du ministre de l'Emploi	10
5. Comment fonctionne un groupement d'employeurs ?	12
5.1. Admission et départ de membres	12
5.1.1. Groupement d'intérêt économique	12
5.1.2. Association sans but lucratif	13
5.2. Organes	13
5.2.1. Groupement d'intérêt économique	13
5.2.2. Association sans but lucratif	14
6. Quelles sont les conventions qu'un groupement d'employeurs doit conclure ?	15
6.1. Convention entre le groupement d'employeurs et le membre	15
6.2. Contrat de travail entre le groupement d'employeurs et le travailleur	15
7. Quel organe paritaire est compétent ?	16
8. Quelles sont les obligations des entreprises membres du groupement d'employeurs ?	17
8.1. Par rapport au travailleur mis à disposition	17
8.2. Responsabilité solidaire pour les dettes sociales et fiscales	18
9. Comptabilité	19
10. Assujettissement à la TVA	19

11. Mesures d'aide à l'emploi	20
11.1. Réductions pour premiers engagements.....	20
11.1.1. Premier travailleur.....	20
11.1.2. Du deuxième jusqu'au sixième travailleur.....	20
11.2. Mesures régionales.....	21
12. Quels sont les éléments importants en matière de statuts et de règlement d'ordre intérieur ?	22
13. Informations complémentaires	22
14. Principaux sites web et ouvrages consultés	23

1. Qu'est-ce qu'un groupement d'employeurs ?

Le groupement d'employeurs est constitué de deux ou plusieurs entreprises qui engagent un ou plusieurs travailleurs afin de les employer en alternance ou simultanément. Par conséquent, les entreprises faisant partie d'un groupement d'employeurs partagent les travailleurs (« co-sourcing » ou « constitution d'un pool »). Ces travailleurs sont certes mis à disposition d'entreprises différentes ; toutefois, ils ne concluent qu'un seul contrat de travail avec le groupement d'employeurs lui-même. D'un point de vue légal, celui-ci est leur seul et unique employeur. Les entreprises membres d'un groupement sont uniquement des utilisateurs et non pas l'employeur légal. Le cadre légal actuel des groupements d'employeurs est régi par les articles 186-193/1 de la loi du 12 août 2000¹.

La réglementation a évolué au fil des années :

- La loi du 12 août 2000 a introduit le système du groupement d'employeurs dans le droit belge. Le but du groupement d'employeur était de réinsérer dans le marché du travail des travailleurs difficilement plaçables, tels que par ex. des demandeurs d'emploi de longue durée non actifs ainsi que des allocataires sociaux.
- La modification du 25 avril 2014² a assoupli les conditions d'application ; de ce fait, ce régime est désormais ouvert à tous les travailleurs sans exception.
- Ensuite, la loi du 5 mars 2017³ a également apporté quelques modifications. Cette loi a simplifié la procédure d'autorisation par laquelle le groupement d'employeurs doit passer en vue de l'engagement de travailleurs. Etant donné que le ministre de l'emploi n'est plus tenu de demander l'avis du Conseil National du Travail (CNT), il peut plus rapidement statuer sur les demandes. Par ailleurs, l'autorisation est désormais valable à durée indéterminée. A la suite de cette dernière modification de loi, le seuil maximum pour les groupements a été fixé à cinquante travailleurs.

Début 2017, la Belgique comptait seulement 17 groupements d'employeurs officiellement reconnus, alors qu'au même moment, environ 5.100 groupements étaient actifs en France. Ce nombre réduit en Belgique est lié à la très faible notoriété du système. Ainsi, un sondage réalisé par le Syndicat Neutre pour Indépendants auprès de 835 indépendants et gérants de PME a montré que seuls 6 % d'entre eux connaissaient le groupement d'employeurs. Après une explication approfondie, 54 % des répondants ont dit comprendre l'intérêt de ce système et envisagent même de créer ou de s'affilier à un tel groupement.

1 Loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses.

2 Loi du 25 avril 2014 portant des dispositions diverses en matière de sécurité sociale.

3 Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

2. Quels avantages présente un groupement d'employeurs ?

Le groupement d'employeurs présente de nombreux avantages pour les entreprises affiliées et les travailleurs mis à disposition.

En se groupant, les entreprises peuvent collectivement employer des travailleurs supplémentaires, si :

- elles ne disposent pas, individuellement, des moyens financiers requis ;
- elles n'ont pas suffisamment de travail pour engager un travailleur à temps plein (par ex. un administratif).

Les travailleurs sont alors affectés à une entreprise particulière pour réaliser des tâches déterminées ou pour absorber des surcharges de travail imprévues ou temporaires. La gestion administrative est limitée, étant donné que les membres du groupement peuvent se répartir les tâches administratives entre eux. Grâce au groupement d'employeurs, les entreprises ont, par ailleurs, la possibilité de profiter collectivement des compétences de travailleurs spécialisés (par ex. un spécialiste IT) qu'ils ne peuvent pas ou ne souhaitent pas, à eux seuls, engager à temps plein. Par ailleurs, les membres du groupement font partie d'un réseau local d'entreprises, ce qui présente des avantages et des possibilités en matière de coopération et de communication.

Les travailleurs profitent quant à eux de meilleures conditions de travail, étant donné qu'ils concluent un contrat de travail avec un partenaire plus stable, capable de leur offrir plus de sécurité. Ce système leur permet d'obtenir de l'expérience, d'approfondir leurs qualités actuelles et d'acquérir de nouvelles compétences, et ce, auprès d'entreprises différentes.

En fonction de la forme juridique choisie (groupement d'intérêt économique ou ASBL) par le groupement d'employeurs (voir point 3) et de son lieu d'établissement, celui-ci peut, sous certaines conditions, prétendre à un certain nombre de primes ou à des réductions de cotisations sociales. Pour plus d'informations, voir le chapitre 11.

3. Comment créer un groupement d'employeurs ?

Un groupement d'employeurs doit avoir la forme juridique d'un groupement d'intérêt économique ou d'une association sans but lucratif (art. 187, alinéa 1). La première étape lors de la mise en place d'un groupement d'employeurs consiste donc à créer l'une de ces deux structures. Cela requiert l'établissement d'un acte constitutif (les statuts) devant être déposé auprès du greffe du tribunal de commerce dans le ressort territorial duquel la structure a son siège social. Le greffier se charge de la publication au Moniteur belge. Il s'occupe également de l'inscription à la Banque-Carrefour des Entreprises, ce qui permet au groupement d'obtenir son numéro d'entreprise.

Le livre XIV du Code des sociétés (C. soc.) établit les règles régissant le groupement d'intérêt économique (GIE). Cette société commerciale dotée de la personnalité juridique peut être constituée tant par des personnes physiques que morales et compte au moins deux membres (art. 2, § 2 et 839 du C. soc.). Aucun capital de départ minimum n'est requis. Le GIE peut uniquement soutenir les activités de ses membres tout en restant subordonné à ceux-ci. En effet, cette forme de société a pour but exclusif de faciliter ou de développer l'activité économique de ses membres, d'améliorer ou d'accroître les résultats de cette activité (art. 839 du C. soc.). Le GIE ne peut pas rechercher des bénéfices pour son propre compte (art. 840, 3^o du C. soc.).

Les règles relatives à l'association sans but lucratif (ASBL) sont reprises au titre 1 de la loi du 27 juin 1921⁴. L'ASBL jouit également de la personnalité juridique (art. 1, alinéa 2 de la loi ASBL). Celle-ci peut être créée par des personnes physiques et morales, mais le nombre minimum de ses membres ne peut pas être inférieur à trois (art. 2, 1^o et 3^o de la loi ASBL). La création d'une ASBL ne requiert pas de capital de départ. L'ASBL ne se livre pas à des opérations industrielles ou commerciales et ne cherche pas à procurer à ses membres un gain matériel (art. 1, alinéa 3 de la loi ASBL).

Le groupement d'employeurs doit établir un règlement de travail ainsi qu'un règlement d'ordre intérieur. Le règlement de travail définit les conditions générales de travail et informe les travailleurs à propos de l'organisation du travail. Il comprend un certain nombre de mentions obligatoires relatives aux horaires, au salaire, aux vacances annuelles, aux délais de préavis etc. (art. 6 de la loi du 8 avril 1965⁵). Le règlement d'ordre intérieur donne davantage d'explications concernant le fonctionnement interne du groupement et vient en complément aux statuts. Ainsi, celui-ci peut inclure des règles de comportement et de répartition des tâches ainsi que des dispositions relatives aux conditions et aux modalités d'admission de nouveaux membres.

4 Loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations.

5 Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Il est important que les groupements s'inscrivent auprès de l'Office national de sécurité sociale (ONSS) en tant qu'employeurs et qu'ils y déclarent également leurs travailleurs. Ils peuvent également s'affilier à un secrétariat social, ce qui leur permet déléguer bon nombre de tâches administratives (telles que par ex. le calcul des salaires, la perception et le reversement des cotisations ONSS, l'administration en matière d'incapacité de travail et d'absence pour maladie).

A l'instar de toute autre entreprise, le groupement d'employeur est tenu de conclure un certain nombre d'assurances, telles que, entre autres, une assurance contre les accidents du travail, une assurance incendie, une assurance de responsabilité civile professionnelle et de responsabilité civile pour les véhicules.

En outre, il est dans l'obligation d'ouvrir un compte à vue pour l'exercice de ses activités économiques. Ce compte bancaire doit être distinct des comptes de ses membres.

4. A quelles conditions un groupement d'employeurs doit-il satisfaire ?

4.1. Conditions générales

L'objet social du groupement d'employeurs peut uniquement mentionner la mise à disposition de travailleurs à ses membres (art. 187, alinéa 1). Aucun autre objet n'est autorisé.

La mise à disposition de travailleurs à des entreprises non affiliées au groupement d'employeurs est interdite (art. 187, alinéa 7). En cas de grève ou de « lock-out » chez un de ses membres, le groupement d'employeurs ne peut pas mettre des travailleurs à la disposition de ce membre. Si la mise à disposition est déjà en cours au moment de la grève ou du « lock-out », le groupement doit y mettre un terme (art. 187, alinéa 8). Par ailleurs, les membres du groupement ne sont pas autorisés à se prêter mutuellement des travailleurs ou de mettre à disposition du groupement des travailleurs qu'ils emploient directement.

Le groupement d'employeurs ne peut occuper plus de cinquante travailleurs. Un travailleur à temps partiel est également comptabilisé comme une personne.

Si le groupement d'employeurs compte plus de 50 travailleurs, le ministre de l'Emploi peut demander l'avis du Conseil National du Travail (CNT – art. 187, alinéa 4). Des conditions complémentaires peuvent être imposées au groupement d'employeurs, après avis du CNT. D'une part, il peut s'agir de l'application de l'article 32, § 4 de la loi sur le travail intérimaire⁶ (art. 190/1, § 1). Cela signifie que les salaires, les rémunérations et les avantages perçus par les travailleurs du groupement en contrepartie de leurs prestations fournies auprès d'un membre ne peuvent être inférieurs à ceux que ce membre attribue à ses propres travailleurs. D'autre part, il peut être imposé au groupement d'employeurs de faire appel à l'intervention d'un organisateur externe en tant que spécialiste du marché du travail (art. 190/1, § 2). Ce spécialiste du marché du travail ne peut être membre du groupement d'employeurs.

Lorsque le groupement d'employeurs dépasse les cinquante travailleurs, alors que cela n'est pas permis, l'autorisation ministérielle prend fin au terme d'un délai de trois mois à dater du dépassement (art. 187, alinéas 3 et 5).

⁶ Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

4.2. Autorisation du ministre de l'Emploi

Les entreprises qui veulent s'associer pour former un groupement d'employeurs doivent préalablement obtenir l'autorisation du ministre de l'Emploi (art. 186). Cette autorisation s'avère nécessaire étant donné que la mise à disposition de travailleurs par un groupement d'employeurs au profit de ses membres déroge à l'interdiction de principe de mise à la disposition de travailleurs (art. 31, § 1, alinéa 1 de la loi travail intérimaire).

La procédure d'autorisation se déroule comme suit :

- Il n'existe pas de formulaire de demande spécifique. Le groupement d'employeurs adresse sa demande par courrier postal au président du Comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi) à l'adresse suivante :

A l'attention du président du Comité de direction
SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles

- Le groupement d'employeurs joint en annexe les informations suivantes :
 - une copie des statuts du groupement ;
 - une copie du règlement d'ordre intérieur du groupement ;
 - l'organe paritaire⁷ ou les organes paritaires dont relèvent les fondateurs du groupement ;
 - lorsque les membres du groupement n'appartiennent pas tous au même organe paritaire : une proposition de rattachement à un organe paritaire parmi ceux dont relèvent ses membres ;
 - les données de contact de la personne que le SPF Emploi peut contacter afin d'obtenir davantage d'explications.

⁷ Les organes paritaires sont institués pour toutes les branches d'activités et ont pour objectif de regrouper les entreprises exerçant des activités similaires afin de les soumettre à des règlements adaptés aux conditions de travail. Ils sont constitués en nombre égal de représentants d'organisations patronales et de représentants d'organisations syndicales. Leurs missions consistent entre autre à conclure des conventions collectives de travail (CCT) fixant les droits et les devoirs tant des employeurs que des travailleurs.

- Le ministre de l'Emploi prend sa décision dans un délai de quarante jours civils, lorsqu'il s'agit d'un groupement dont les membres appartiennent au même secteur. En cas de groupement multisectoriel, le ministre prend sa décision dans un délai de cent jours civils. Dans les deux cas, le délai commence à courir à partir du jour de réception de la demande complète. Il peut demander l'avis du Conseil National du Travail (CNT) lorsque les membres du groupement n'appartiennent pas tous au même organe paritaire ou lorsque le groupement compte plus de cinquante travailleurs. Dans ce cas, le délai de quarante jours civils est suspendu.
- Le CNT émet son avis dans un délai de 60 jours civils. Si le CNT ne rend pas d'avis dans le délai prescrit, il est passé outre.
- En cas de décision positive, le ministre accorde son autorisation pour une durée indéterminée. Toutefois, celle-ci peut être retirée, de façon anticipée, si le groupement d'employeurs ne respecte pas les conditions fixées.

Chaque année, le groupement d'employeurs doit remettre un rapport d'activités au président du Comité de direction du SPF Emploi (art. 186, alinéa 6).

5. Comment fonctionne un groupement d'employeurs ?

Cela dépend de la forme juridique du groupement (groupement d'intérêt économique ou association sans but lucratif).

5.1. Admission et départ de membres

5.1.1. Groupement d'intérêt économique

L'admission d'un nouveau membre au GIE ne peut avoir lieu que si les statuts le prévoient et en fixent les conditions (art. 847 du C. soc.). Seule l'assemblée générale est habilitée à prendre la décision d'admettre un nouveau membre (art. 862, alinéa 2 du C. soc.). Sauf disposition contraire dans les statuts, l'assemblée générale statue à l'unanimité (art. 863 du C. soc.).

De même, le retrait d'un membre ne peut avoir lieu que si les statuts le prévoient et en fixent les conditions (art. 849 du C. soc.). En principe, la démission d'un membre a pour conséquence la dissolution du GIE, sauf si les statuts en disposent autrement (art. 867, 5° du C. soc.).

Les statuts peuvent déterminer les causes et les modalités d'exclusion des membres du GIE (art. 850 du C. soc.). Seule l'assemblée générale est habilitée à prendre la décision d'exclure un membre (art. 862, alinéa 2 du C. soc.). Cela se fait à l'unanimité des voix, sauf disposition contraire dans les statuts (art. 863 du C. soc.). A défaut de dispositions d'exclusion dans les statuts, un membre peut uniquement être exclu par décision du tribunal de commerce à la demande de l'assemblée générale. Dans ce cas, le GIE doit toutefois démontrer que le membre a contrevenu gravement à ses obligations ou cause des troubles graves dans le fonctionnement de celui-ci (art. 850 du C. soc.). En cas d'exclusion d'un membre, le GIE subsiste entre les autres membres restants, sauf disposition contraire dans les statuts (art. 851 du C. soc.).

Le GIE est dissout lorsqu'il ne comprend plus qu'un seul membre (art. 867, 6° du C. soc.).

Il est possible de modifier les statuts du GIE lorsque ceux-ci ne prévoient aucune disposition concernant l'admission, la démission et l'exclusion des membres ou si les membres souhaitent adapter les dispositions existantes en la matière. Seule l'assemblée générale est habilitée à prendre la décision de modifier les statuts à cet égard (art. 862, alinéa 2 du C. soc.). L'assemblée générale prend cette décision à l'unanimité des voix, sauf disposition contraire dans les statuts (art. 863 du C. soc.).

« Créer les conditions d'un fonctionnement compétitif, durable et équilibré du marché des biens et services en Belgique. »

5.1.2. Association sans but lucratif

Les statuts de l'ASBL doivent mentionner les conditions et formalités d'admission et de sortie des membres (art. 2, alinéa 1, 5° de la loi ASBL). Seule l'assemblée générale peut modifier ultérieurement ces conditions et formalités (art. 4, 1° de la loi ASBL). L'assemblée générale ne peut valablement prendre cette décision de modification qu'à condition qu'au moins les deux tiers des membres de l'ASBL soient présents ou représentés (art. 8 de la loi ASBL).

Concernant l'admission, aucune décision de l'assemblée générale n'est requise. La qualité de membre est acquise, dès qu'il satisfait aux critères d'admission repris dans les statuts de l'ASBL.

Tout membre est libre de se retirer en adressant sa démission au conseil d'administration (art. 12, alinéa 1 de la loi ASBL). De ce fait, les conditions et les formalités de sortie fixées dans les statuts ne peuvent pas être trop lourdes. Ainsi, un délai de préavis de deux ans est une condition de sortie trop lourde.

L'exclusion d'un membre requiert une délibération de l'assemblée générale (art. 4, 7° de la loi ASBL). Celle-ci ne peut être prononcée qu'à la majorité des deux tiers des voix (art. 12, alinéa 2 de la loi ASBL).

Si l'ASBL comprend moins de trois membres, le tribunal de première instance peut prononcer la dissolution à la requête soit d'un membre, soit d'un tiers intéressé, soit du ministère public (art. 18, 5° de la loi ASBL).

5.2. Organes

5.2.1. Groupement d'intérêt économique

Le GIE se compose de deux ou trois organes obligatoires :

- un ou plusieurs gérants (art. 841 du C. soc.) ;
- l'assemblée générale des membres (art. 861 du C. soc.) ;
- dans certains cas un ou plusieurs commissaires (art. 141, 3° du C. soc.).

Une ou plusieurs personnes physiques administrent le GIE : le gérant, lorsqu'il s'agit d'une personne ou le collège des gérants, lorsqu'il s'agit de plusieurs personnes. Les gérants ne doivent pas être eux-mêmes membres du GIE ; ils sont désignés dans les statuts ou par décision de l'assemblée générale (art. 854 et 856 du C. soc.). Le gérant ou le collège des gérants a le pouvoir d'accomplir tous les actes nécessaires ou utiles à la réalisation de l'objet social du GIE, à l'exception de ceux que la loi réserve à l'assemblée générale des membres (tels que par ex. la modification des statuts, l'admission et l'exclusion d'un membre) (art. 857, alinéa 1 et 862, alinéa 2 du C. soc.).

L'ensemble des membres du GIE constitue l'assemblée générale (art. 861, alinéa 1 du C. soc.).

Sauf disposition contraire des statuts, l'assemblée dispose des pouvoirs les plus étendus pour prendre toute décision ou accomplir tout acte nécessaire ou utile à la réalisation de l'objet du GIE (art. 862, alinéa 1 du C. soc.). En principe, chaque membre dispose d'une voix. Sous certaines conditions, les statuts peuvent toutefois attribuer plusieurs voix à certains membres, à condition qu'aucun d'eux ne détienne la majorité absolue des voix (art. 865 du C. soc.).

Les comptes annuels du GIE sont soumis au contrôle d'un ou de plusieurs commissaires si le GIE compte au moins un membre lui-même soumis à un tel contrôle (art. 141, 3° du C. soc.). Dans les autres cas, les statuts doivent mentionner les modalités selon lesquelles le contrôle est exercé (art. 845 du C. soc.).

5.2.2. Association sans but lucratif

L'ASBL se compose de deux ou trois organes obligatoires :

- le conseil d'administration ;
- l'assemblée générale des membres ;
- dans certains cas des commissaires.

Le conseil d'administration de l'ASBL se compose de trois personnes au moins. Le nombre d'administrateurs doit toujours être inférieur au nombre de membres de l'association. Toutefois, si seules trois personnes sont membres de l'ASBL, le conseil d'administration ne peut se composer que de deux personnes. Les administrateurs peuvent être tant des personnes physiques que morales, membres ou non de l'ASBL. Ils peuvent être nommés et révoqués par l'assemblée générale (art. 4, 2° de la loi ASBL). Le conseil d'administration exerce une compétence générale en matière de gestion et de représentation de l'ASBL. Celle-ci détient une compétence résiduelle, ce qui signifie que le conseil d'administration est compétent pour toutes les matières qui ne sont pas expressément réservées par la loi à l'assemblée générale (art. 13, alinéa 2 de la loi ASBL).

Les membres de l'ASBL constituent ensemble l'assemblée générale. Tous les membres ont un droit de vote égal, sauf dans les cas où il en est décidé autrement dans les statuts (art. 7, alinéa 1 de la loi ASBL). Une délibération de l'assemblée générale est requise pour modifier les statuts, nommer et révoquer les administrateurs, exclure des membres et dissoudre l'ASBL (art. 4 de la loi ASBL).

Les ASBL sont tenues de confier à un ou plusieurs commissaires le contrôle des comptes annuels si elles ont des recettes supérieures à 7.300.000 euros et que leur total du bilan dépasse 3.650.000 euros (art. 17, § 5 de la loi ASBL). Les autres ASBL ne doivent pas nommer des commissaires, mais elles peuvent toutefois le faire.

6. Quelles sont les conventions qu'un groupement d'employeurs doit conclure ?

6.1. Convention entre le groupement d'employeurs et le membre

Le groupement d'employeurs doit conclure, avec chaque membre, une convention écrite, à partir du moment où un travailleur est mis à disposition du membre concerné. Cette convention détermine la période de mise à disposition du travailleur, ne pouvant pas dépasser la durée de validité de l'autorisation accordée par le ministre. Cette dernière peut être renouvelée. Logiquement, cela n'est possible que dans les limites de l'autorisation ministérielle, lorsqu'il s'agit d'autorisations accordées pour une durée déterminée (donc avant le 1^{er} février 2017) (art. 192). Cela s'applique également durant la période de préavis de trois mois lors de la cessation de la convention.

6.2. Contrat de travail entre le groupement d'employeurs et le travailleur

Le contrat de travail conclu entre le groupement d'employeurs et le travailleur doit être constaté par écrit avant le début de l'exécution de celui-ci. Il doit explicitement mentionner qu'il est conclu en vue de mettre le travailleur à la disposition des membres du groupement (art. 188, alinéas 1 et 4).

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini. L'emploi peut être à temps plein ou à temps partiel, à condition que la durée hebdomadaire minimale de travail soit, au minimum, de 19 heures (art. 188, alinéas 2-3). Si toutefois, des prestations d'une durée moindre sont fixées, une rémunération sur la base de la durée minimale de 19 heures sera due à titre de sanction (art. 11bis, dernier alinéa de la loi sur les contrats de travail⁸).

Le travailleur qui, avant son engagement était demandeur d'emploi inoccupé de longue durée ou (équivalent), bénéficiaire d'un revenu d'insertion (AR du 15 juillet 2002⁹) peut, par dérogation aux délais de préavis usuels, mettre fin à son contrat de travail avec le groupement d'employeurs moyennant un préavis de sept jours. Ce délai commence à courir à partir du jour suivant la notification de sa démission. Cette possibilité ne vaut pas si le travailleur en question est chargé de la direction et de la surveillance des autres travailleurs mis à la disposition (art. 189). Tous les autres travailleurs et les groupements d'employeurs sont, par contre, tenus au respect des délais normaux de préavis, prévus dans la loi sur les contrats de travail.

8 Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

9 Arrêté royal du 15 juillet 2002 pris en exécution des articles 188, alinéa 2 et 194, § 1, alinéa 2, de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses.

7. Quel organe paritaire est compétent ?

L'autorisation ministérielle indique de quelle commission ou sous-commission paritaire relève le groupement d'employeurs et ses travailleurs (art. 190, § 1) et définit ainsi les conditions de travail collectives d'application pour ces travailleurs.

Si tous les membres du groupement d'employeurs relèvent du même organe paritaire, le ministre doit désigner cet organe paritaire (art. 190, § 2).

Si tous les membres du groupement d'employeurs ne relèvent pas du même organe paritaire, le ministre désigne l'organe paritaire du groupement d'employeurs parmi les organes paritaires dont relèvent les membres du groupement d'employeurs. A cet effet, le ministre se base sur l'un des critères suivant, (art. 190, § 3, alinéas 1 et 4) :

- l'organe paritaire d'un ou plusieurs membres du groupement avec le plus grand volume horaire prévu dans la mise à disposition ;
- l'organe paritaire d'un ou plusieurs membres avec le plus grand volume d'emploi de travailleurs permanents.

Si un nouveau membre ne relevant pas de l'un des organes paritaires des membres fondateurs s'adjoint au groupement, une nouvelle demande doit être faite auprès du SPF Emploi. Cette demande vise à vérifier si le rattachement à l'organe paritaire initialement déterminé reste justifié (art. 190, § 3, dernier alinéa). Le rattachement à l'organe paritaire initialement déterminé est maintenu au cours de la procédure de demande.

Le ministre peut modifier le rattachement à l'organe paritaire qu'il a désigné, sur la base des éléments de fait communiqués dans le rapport d'activités que le groupement doit fournir annuellement (art. 186, alinéa 6 et art. 190, § 4).

8. Quelles sont les obligations des entreprises membres du groupement d'employeurs ?

8.1. Par rapport au travailleur mis à disposition

Pendant la période de mise à disposition, l'entreprise membre du groupement d'employeurs est responsable, par rapport au travailleur mis à disposition, de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail (art. 191). Il s'agit, entre autres des règles relatives à la durée du travail, la lutte contre la discrimination, la santé et la sécurité des travailleurs et la salubrité des lieux de travail (art. 19 de la loi sur le travail intérimaire¹⁰).

Le membre et le travailleur qui lui est mis à disposition sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée lorsque (art. 193) :

- le membre continue à occuper le travailleur alors que le groupement d'employeurs lui a notifié sa décision de retirer ce travailleur ;
- le membre occupe un travailleur :
 - en dehors de la période prévue dans la convention entre le groupement d'employeurs et le membre ;
 - en dehors de la durée de validité de l'autorisation ministérielle, lorsqu'il s'agit d'une autorisation accordée avant le 1er février 2017.

Un contrat de travail à temps plein entre le membre et le travailleur ne peut intervenir lorsque le travailleur n'est occupé qu'à temps partiel par le groupement. Le contrat à durée indéterminée entre le membre et le travailleur sera, dans ce cas, également à temps partiel.

La mise à disposition d'un travailleur par le groupement auprès d'un de ses membres confronté à une période de grève ou de « lock-out » ne conduit pas nécessairement à la naissance d'un contrat de travail à durée indéterminée entre ce membre et ce travailleur. Cela peut toutefois se produire en l'absence de réaction du membre, après avoir été informé par le groupement d'une suspension de la mise à disposition en raison d'une grève ou d'un « lock-out ».

¹⁰ Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

8.2. Responsabilité solidaire pour les dettes sociales et fiscales

Les membres du groupement d'employeurs sont solidairement responsables des dettes fiscales et sociales du groupement, à l'égard des tiers, ainsi qu'à l'égard des travailleurs qui sont mis à la disposition de ses membres par le groupement (art. 187, alinéa 9). Cela signifie que chaque membre peut être tenu responsable du paiement de l'ensemble de la dette de tous les membres du groupement. Lorsqu'un membre a payé l'ensemble de la dette, il pourra alors récupérer, auprès des membres concernés, la part de tout autre membre dans cette dette. Il s'agit de dettes fiscales et sociales relatives aux travailleurs mis à disposition, tels que salaires, cotisations sociales et précomptes professionnels.

Il existe une responsabilité solidaire des membres du groupement d'employeurs envers ce dernier et non l'inverse. Ainsi, le groupement n'est pas solidairement responsable des obligations découlant du contrat de travail à durée indéterminée susceptible de naître, en vertu de l'art. 193, à titre de sanction, entre le membre et le travailleur (voir point 7.1).

Pour les membres d'un groupement d'employeurs GIE la solidarité va même plus loin, étant donné qu'ils répondent solidairement de toutes les obligations du GIE (art. 843, § 1, alinéa 2 du C. soc.). Le contrat constitutif ou l'acte d'admission peut exonérer un nouveau membre du paiement des dettes antérieures à son admission (art. 848 du C. soc.), à condition que cet acte ait été publié au Moniteur belge (art. 74 et 848 du C. soc.). Le membre qui quitte le GIE n'est plus tenu des obligations contractées à partir du jour de la publication au Moniteur belge de la fin de son statut de membre (art. 852 du C. soc.). Le groupement d'employeurs GIE mentionne de préférence, dans ses statuts, la responsabilité solidaire pour les dettes sociales et fiscales, afin d'éviter toute incertitude lors de l'évaluation de sa demande d'autorisation.

En principe, les membres d'une ASBL ne répondent pas des obligations contractées par l'association (art. 2bis de la loi ASBL). Toutefois, tel est bien le cas au sein d'un groupement d'employeurs sous forme d'ASBL. Ainsi, les statuts du groupement d'employeurs ASBL doivent mentionner explicitement la responsabilité solidaire pour les dettes sociales et fiscales.

9. Comptabilité

Chaque année, les gérants d'un groupement d'employeurs GIE sont tenus de dresser un inventaire et d'établir les comptes annuels (avec un bilan, le compte des résultats ainsi que les annexes) (art. 92, § 1 et 866 du C. soc.).

Chaque année, le conseil d'administration d'un groupement d'employeurs ASBL doit établir les comptes annuels de l'exercice social écoulé ainsi que le budget de l'exercice suivant (art. 17, § 1 de la loi ASBL).

Dans certains cas, un ou plusieurs commissaires doivent contrôler les comptes annuels ainsi que la situation financière du groupement d'employeurs (voir point 5.2).

10. Assujettissement à la TVA

Le groupement d'employeurs est en principe assujéti à la taxe sur la valeur ajoutée (TVA), mais depuis la mi-2016, il peut, sous certaines conditions, bénéficier d'une exemption de la TVA (art. 4 et 44, § 2bis du Code TVA¹¹).

Afin de bénéficier d'une telle exemption, les membres du groupement d'employeurs doivent, entres autres, exercer de manière régulière une activité pour laquelle ils sont soit non assujéti à la TVA soit exemptés. La mise à disposition de travailleurs par le groupement doit être directement nécessaire à l'exercice de cette activité. Par ailleurs, les activités exemptées, ou celles pour lesquelles les membres ne sont pas assujéti à la TVA, doivent constituer une part substantielle de leur activité totale.

Il est conseillé de prendre contact, préalablement à l'établissement d'un groupement d'employeurs, avec le bureau local de TVA dans le ressort territorial duquel le groupement aura son siège social. Le bureau de TVA décide de l'exemption de la TVA et fournit des informations relatives aux obligations que doit respecter le groupement en cas d'exemption ou de non-exemption.

11 Loi du 3 juillet 1969 créant le Code de la taxe sur la valeur ajoutée.

11. Mesures d'aide à l'emploi

11.1. Réductions pour premiers engagements

11.1.1. Premier travailleur

Depuis le 1^{er} janvier 2016 et jusqu'au 31 décembre 2020, tous les employeurs qui engagent un premier travailleur bénéficient d'une exonération des cotisations sociales patronales de base pour une durée illimitée.

Conditions

Ce dispositif vise à favoriser le premier engagement pour un nouvel employeur. Ce dernier ne peut avoir été auparavant assujéti à l'ONSS pour occupation de travailleur ou ne peut pas avoir occupé de travailleur au minimum pendant les quatre trimestres consécutifs qui précèdent le trimestre d'engagement. Si cette condition est rencontrée, il faut en outre vérifier si plusieurs employeurs ne constituent pas une même unité technique d'exploitation. En effet, le premier travailleur ne peut pas remplacer un travailleur qui a été occupé dans la même unité technique d'exploitation au cours des quatre trimestres qui précèdent le trimestre d'engagement.

L'exonération pour premier travailleur n'est pas individualisée. L'engagement du tout premier travailleur ouvre le droit à l'exonération. Il appartient ensuite à l'employeur de désigner chaque trimestre le travailleur pour lequel il demande l'exonération. Il est donc parfaitement possible que le travailleur qui ouvrirait initialement le droit ne soit plus au service de l'employeur et que ce dernier continue de bénéficier de la réduction pour autant qu'il ait remplacé le travailleur.

11.1.2. Du deuxième jusqu'au sixième travailleur

Pour les cinq travailleurs suivants, les employeurs bénéficient de réductions de cotisations patronales de base limitées dans le temps.

L'employeur bénéficie d'une réduction forfaitaire par trimestre durant 13 trimestres. La réduction forfaitaire est dégressive et varie graduellement en fonction du rang du travailleur.

« Créer les conditions d'un fonctionnement compétitif, durable et équilibré du marché des biens et services en Belgique. »

Forfaits et montant des réductions maximales pour des prestations à temps plein

En euros.

	Trimestres 1 à 5	Trimestres 6 à 9	Trimestres 10 à 13
2 ^e engagement	1.550	1.050	450
3 ^e engagement	1.050	1.050	450
4 ^e engagement	1.050	1.050	450
5 ^e engagement	1.050	1.050	450
6 ^e engagement	1.050	1.050	450

Source : ONSS.

La réduction groupe-cible doit être épuisée dans les vingt trimestres, calculés à partir du trimestre où l'employeur a engagé le 2^e, 3^e, 4^e, 5^e ou 6^e travailleur.

A nouveau, cette réduction n'est pas liée à un travailleur déterminé. L'employeur peut donc pour chaque trimestre choisir librement pour quel travailleur il demande la réduction.

Conditions pour le deuxième jusqu'au sixième travailleur

Pour bénéficier de la réduction groupe-cible pour le « deuxième travailleur », l'employeur ne peut pas avoir occupé plus d'un travailleur au même moment au cours des quatre trimestres consécutifs qui précèdent le trimestre d'engagement.

De la même façon, pour bénéficier de la réduction groupe-cible pour le « troisième (quatrième, cinquième, sixième) travailleur », l'employeur ne peut pas avoir occupé plus de deux (respectivement trois, quatre ou cinq) travailleurs au même moment au cours des quatre trimestres consécutifs qui précèdent le trimestre d'engagement.

Le deuxième, troisième, quatrième, cinquième et sixième travailleur ne peuvent pas remplacer un travailleur qui a été occupé dans la même unité technique d'exploitation au cours des quatre trimestres qui précèdent le trimestre d'engagement (pour de plus amples informations : www.onss.be).

11.2. Mesures régionales

Des informations détaillées sur les différentes mesures en faveur de l'emploi mises en place par les entités fédérées sont disponibles sur les sites web suivants :

- Région wallonne : <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-emploi.html>
- Région de Bruxelles-Capitale : <http://www.actiris.be/emp/tabid/150/language/fr-BE/Avantages-financiers.aspx>
- Région flamande : <https://werkgevers.vdab.be/werkgevers/maatregelen>

12. Quels sont les éléments importants en matière de statuts et de règlement d'ordre intérieur ?

Les statuts et/ou le règlement d'ordre intérieur doivent clairement mentionner les éléments suivants :

- la forme juridique du groupement d'employeurs : soit un groupement d'intérêt économique soit une association sans but lucratif ;
- l'objet social : celui-ci peut uniquement consister à mettre des travailleurs à disposition de ses membres ;
- le groupement ne peut employer plus de cinquante travailleurs ;
- ces travailleurs sont uniquement mis à disposition des membres du groupement ;
- les membres du groupement sont solidairement responsables des dettes fiscales et sociales de ce dernier, tant par rapport à des tiers que vis-à-vis des travailleurs mis à dispositions des membres par celui-ci.

13. Informations complémentaires

Pour toute information complémentaire, vous pouvez contacter la Direction générale Relations individuelles du travail du SPF Emploi, par téléphone (0032 22 33 41 11) ou par e-mail (rit@emploi.belgique.be).

Vous trouverez également davantage d'informations sur le groupement d'intérêt économique dans une brochure explicative disponible sur le site web du SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie

(http://economie.fgov.be/fr/binaries/groupement_interet_economique_2016_tcm326-280730.pdf).

Une brochure explicative concernant l'association sans but lucratif est disponible sur le site web du SPF Justice (<https://justitie.belgium.be/sites/default/files/asbl-fr.pdf>).

14. Principaux sites web et ouvrages consultés

1819.Brussels, Le groupement d'employeurs, une solution pour les TPE et PME ?, <http://www.1819.be/fr/blog/le-groupements-demployeurs-une-solution-pour-les-tpe-et-pme>

Bellemans, S., Werkbaar en wendbaar werk: definitief wettelijk kader voor werkgevers-groepering (art. 50-55 en 80 WWW), <http://www.jura.be>

Clesse, C., La mise à disposition dans le cadre d'un groupement d'employeurs, JTT, 2014, afl. 1202, 461-464

Coomans, S., Vanderpoorten, A., Lamberts, M., Hendrickx, F. en Struyven, L., Naar een pool van flexibele werknemers voor transport en logistiek in Limburg, HIVA/KU Leuven, 2015

Eliaerts, L., Terbeschikkingstelling van werknemers in vennootschapsgroepen, Sociaalrechtelijke Kronieken, 2015, afl. 8, 349-360. Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Groupements d'employeurs, <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=43404>

Conseil National du Travail, Avis n. 1890 de la séance du mardi 28 janvier 2014, <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1890.pdf>

Syndicat Neutre pour Indépendants, Werkgeversgroepering: onbekend, onbemind, maar toch heel wat potentieel, <http://www.sninet.be/fr/actualit-eacute-s/detail/les-groupements-d-rsquo-employeurs-peu-connus-mais-pourtant-beaucoup-de-potentiel>

Office national de sécurité sociale, Les premiers engagements, https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/firstengagements.html

Van Eeckhoutte, W., Terbeschikkingstelling van werknemers, Sociaal Compendium, Arbeidsrecht met fiscale notities, 2016-2017, 538-553

Vade-mecum. Mise en place d'un groupement d'employeurs belge dans une perspective transfrontalière, Chimay, Hatrium, 2015

