

Fiche 7.8.

Les contrats article 60, les indépendants et les volontaires

Certaines personnes sont occupées dans une ASBL tout en étant sous contrat de travail d'un autre employeur (CPAS ou ALE) ou ne sont pas salariées, dans le cas des volontaires.

Les travailleurs engagés dans le cadre de l'article 60 §7 de la loi des CPAS, sont des personnes qui doivent justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales (en général, il s'agit des allocations de chômage), ou afin de favoriser leur expérience professionnelle. Le CPAS, ayant notamment pour mission de prendre toutes les dispositions nécessaires afin de mettre à l'emploi ces personnes, agit donc comme employeur.

Le travailleur est engagé dans les liens d'un contrat de travail par le CPAS et peut être mis à la disposition d'un « utilisateur », notamment une ASBL, moyennant une convention. Cette dernière doit contenir au minimum les éléments suivants :

- identité du CPAS et de l'utilisateur;
- durée de la mise à disposition;
- qualité sur la base de laquelle le travailleur sera occupé (fonction);
- régime de travail;
- modalités concernant la mise en place de formations par l'utilisateur (formation professionnelle et apprentissage de techniques de travail);
- objectifs d'insertion à atteindre et la description des actions pour y arriver;
- modalités d'évaluation de la mise à disposition;
- obligations du CPAS en tant qu'employeur juridique (paiement des salaires, contrôle médical, assurance contre les accidents du travail, licenciement);
- modalités en matière de responsabilité civile et de police d'assurance à souscrire;

- modalités quant à l'application de la législation sur le bien-être au travail;
- modalités éventuelles relatives à la contrepartie financière due par l'utilisateur pour la mise à disposition du travailleur;
- détermination des tribunaux en cas de litige.

L'employeur est donc le CPAS, chargé du paiement du salaire, de l'introduction de la déclaration Dimona, de l'assurance accidents du travail et du respect de la loi sur le bien-être au travail. C'est-à-dire, pour ce dernier point, qu'il doit assurer la procédure d'accueil, veiller à la surveillance de la santé et aux vaccinations, fournir les vêtements de travail et EPI, et veiller à la réalisation de l'analyse de risques et à la mise en place de mesures de prévention.

Dans le cas le plus fréquent où l'utilisateur est lui-même un employeur, il dispose de l'inventaire des risques. Le CPAS rédige alors la fiche de poste de travail en collaboration avec l'utilisateur. Cette fiche peut servir d'information au bénéficiaire lors de l'accueil. Entre l'utilisateur et le CPAS doivent être conclus des accords concrets de coopération indiquant qui fait quoi et comment.

Si l'utilisateur est un indépendant, et qu'il ne dispose pas d'une analyse des risques, c'est au CPAS de la réaliser, et de rédiger la fiche de poste de travail en collaboration avec cette personne. C'est le CPAS qui est responsable de tous les aspects relatifs au bien-être.

Une charte pour la sécurité des travailleurs peut être signée entre le CPAS et l'entreprise utilisatrice, où ils s'engagent à mettre tout en œuvre pour garantir le bien-être du travailleur au cours de sa mission.

Et qu'en est-il pour les **indépendants** ? Par exemple, des paramédicaux tels que les kinésithérapeutes, les logopèdes, etc., qui viennent dans les locaux de l'ASBL effectuer des prestations ?

Les trois éléments caractéristiques d'un contrat de travail sont : le travail, la rémunération, et le lien d'autorité. Ce qui distingue fondamentalement le travailleur salarié du travailleur indépendant, c'est l'existence ou non d'un lien de subordination dans l'exercice de leur profession.

La loi sur le bien-être au travail **ne s'applique pas aux travailleurs indépendants** du fait de cette différence.

Les **volontaires**, anciennement – et encore souvent – appelés bénévoles, disposent de certains droits et protections régis par la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires. Les volontaires qui effectuent des prestations gratuites ne sont en principe pas liés par un contrat de travail. Cependant, des questions au sujet de la responsabilité, de l'indemnisation des frais, de l'assurance, et du statut lui-même, ont montré le besoin d'une réglementation particulière.

Qu'en est-il pour eux de l'application de la législation sur le bien-être au travail ? Malgré l'absence de contrat de travail, **elle s'applique aux volontaires** ! L'employeur doit donc réaliser une analyse des risques de leurs situations de travail, fournir les informations et formations nécessaires au poste, et veiller à la santé et à la sécurité de ces personnes.