

**Projet de résolution concernant l'adoption de dispositions réglementaires et contractuelles relatives au remboursement des frais avancés dans le cadre d'un soutien en ressources humaines et logistiques au profit des entités publiques locales situées sur le territoire provincial,**

Arlon, le 31 mars 2017.

**Préambule – Motivation :**

**I. Contexte général.**

La Région Wallonne a décidé de promouvoir, sur base volontaire, la promotion d'une forme de « supracommunalité régionale » distincte de celle prévue à l'article 41 de la Constitution Belge laquelle requiert la création d'une collectivité politique territoriale supracommunale spécifique.

Ainsi, la DPR 2014-2019 fixe comme objectifs aux collectivités décentralisées wallonnes<sup>1</sup> :

- de développer sur base volontaire la supracommunalité afin de mettre en commun, à l'échelle de plusieurs entités, certains investissements ou services ;
- d'encourager la mise à disposition des communes qui ne disposent pas de ressources humaines suffisantes, des services provinciaux ou supracommunaux.

La DPR 2014-2019 dispose également que « [I]es domaines d'intervention des provinces sont à la fois spécifiques et homogènes (enseignement et formation, santé et social, culture, tourisme, développement territorial et supracommunalité). Le Gouvernement tiendra compte de l'intensité différente et des spécificités des actions menées et proposera d'optimiser le réaménagement des compétences, province par province, dans le respect des principes de cohérence, de subsidiarité, d'efficacité et de valeur ajoutée pour les citoyens. Cette volonté de simplification dans la concertation se traduira par un véritable contrat entre le Gouvernement et chaque province. »<sup>3</sup>

Par ailleurs, chaque province **doit consacrer 10% du fonds des provinces** à des actions de supracommunalité selon l'article L2233-5 du CDLD (Décret du 11 décembre 2014. - contenant le budget général des dépenses de la Région wallonne pour l'année budgétaire 2015).

***Art. L2233-5.** Le solde de vingt pourcent du Fonds des provinces est liquidé au plus tard le 31 décembre de chaque exercice à condition qu'un contrat de supracommunalité soit signé entre chaque province et les communes concernées stipulant d'une part que chaque province affecte minimum dix pour cent du fonds des provinces à la prise en charge des dépenses nouvelles financées par les communes suite à la mise en place des zones de secours et que, d'autre part, chaque province mobilise, au plus tard en 2018, dix pour cent du fonds à des actions additionnelles de supracommunalité. Dans l'hypothèse où une province ne consacrerait pas dès à présent au moins dix pour cent du fonds à ces actions additionnelles de supracommunalité, ce pourcentage ne pourra jamais être inférieur au pourcentage du 1er janvier 2014.*

**II. Mise en œuvre de la supracommunalité**

La supracommunalité est un enjeu important pour le développement de la Province de Luxembourg et de ses entités. L'objectif est de gérer des intérêts publics communs de façon complémentaire et non concurrente, au plus proche de l'intérêt des citoyens, à une échelle territoriale pertinente eu égard aux services concernés.

Ces nouvelles missions provinciales doivent nécessairement être encadrées au regard, d'une part, de la législation applicable en matière de marchés publics et du détachement des travailleurs et, d'autre part, du fonctionnement administratif interne de la Province de Luxembourg.

<sup>1</sup> Voir DPR 2014-2019, page 104.

<sup>3</sup> Voir DPR 2014-2019, page 106.

Certaines adaptations du statut administratif et/ou du statut pécuniaire devront être envisagées, si nécessaire. Ainsi, une prime de mobilité pourrait être prévue à l'instar de ce qui existe dans le secteur de la construction afin d'encourager la participation aux missions concernées. Cette prime pourrait être de l'ordre de 7 cents du kilomètre pour tous les agents sauf niveau A, et de 9 cents par kilomètre pour les agents de niveau A. Ces montants devraient être indexés selon un indice approprié. Une étude devrait également être menée en vue de déterminer dans quelle mesure une exonération des cotisations patronales pourrait être admissible. De même, l'assureur de la Province sera informé du dispositif mis en place et principalement lors de l'utilisation par l'agent de son véhicule personnel dans le cadre de l'assurance « Omnium mission de service ». En outre, une analyse concernant l'assujettissement ou non de ces activités à la TVA sera instruite en accord avec l'administration fiscale.

Concrètement, un **accord-cadre** ayant pour objet la mutualisation des moyens humains et matériels devra être conclu préalablement entre, d'une part, la Province de Luxembourg et, d'autre part, chaque commune et/ou CPAS souhaitant adhérer à la proposition. Cet accord s'inscrit particulièrement dans le cadre des collaborations possibles entre entités publiques exclusivement et conformément à la directive 2014/24/UE et spécialement les dispositions visant les accords de coopération horizontale non institutionnalisée. Il ne s'agit donc pas de créer une structure para-provinciale ayant une personnalité juridique. Selon l'article 12.4 de la directive précitée, « Un marché conclu exclusivement entre deux pouvoirs adjudicateurs ou plus ne relève pas du champ d'application de la présente directive, lorsque toutes les conditions suivantes sont réunies: a) le marché établi ou met en œuvre une coopération entre les pouvoirs adjudicateurs participants dans le but de garantir que les services publics dont ils doivent assurer la prestation sont réalisés en vue d'atteindre les objectifs qu'ils ont en commun; b) la mise en œuvre de cette coopération n'obéit qu'à des considérations d'intérêt public; et c) les pouvoirs adjudicateurs participants réalisent sur le marché concurrentiel moins de 20 % des activités concernées par la coopération ».

De même, selon le considérant 33 de la directive précitée, « Les pouvoirs adjudicateurs devraient pouvoir choisir de fournir conjointement leurs services publics par la voie de la coopération, sans être contraints de recourir à une forme juridique particulière. Cette coopération pourrait porter sur tous les types d'activités liées à l'exécution de services et à l'exercice de responsabilités confiées aux pouvoirs adjudicateurs participants ou assumées par eux, telles que des missions obligatoires ou volontaires relevant d'autorités locales ou régionales ou des services confiés à des organismes particuliers par le droit public. Les services fournis par les différents pouvoirs adjudicateurs participants ne doivent pas nécessairement être identiques; ils pourraient également être complémentaires. »

Cet accord cadre ne vise pas à dessaisir les communes de leurs compétences propres, ce qui est le cas par exemple lors de la création d'une intercommunale. Il a pour unique but d'organiser le détachement de personnel provincial ou l'affectation de matériel en vue d'apporter un soutien logistique et en ressources humaines au profit d'autres entités publiques.

Seules les situations à caractère imprévisible, exceptionnel ou urgent sont visées dans le cadre de cet appui humain et logistique. Néanmoins, cet appui en supracommunalité ne pourra s'exercer que dans les limites des capacités en ressources humaines et logistiques provinciales, les obligations qui découlent de l'accord cadre ne peuvent consister qu'en une obligation de moyen dans le chef de la Province et non de résultat. En effet, il ne s'agit pas de mettre en péril la continuité du service public provincial, par un détachement inconsidéré de ses travailleurs.

Sur base de l'accord cadre, pourront être conclus des **accords subséquents** en vue de concrétiser l'action supracommunale à la demande et au profit de la commune. Le type d'accord subséquent dépendra de la catégorie ci-dessous dont il relèvera.

Deux catégories d'interventions sont définies :

1. Détachement d'un agent provincial en commune et/ou CPAS qui agira selon les instructions de l'utilisateur;
2. Organisation et mise en œuvre d'une coopération ou d'un partenariat entre les pouvoirs adjudicateurs participants dans le but de garantir que les services publics dont ils doivent assurer la prestation sont réalisés en vue d'atteindre les objectifs qu'ils ont en commun. Un accord subséquent sera conclu en vue de déterminer le contenu concret de chaque coopération/partnership.

A cette fin, chaque participant gardera :

- La liberté d'organisation du temps de travail.
- La liberté d'organisation du travail.
- La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Le volume maximal du soutien logistique et humain sera de **maximum 500 (cinq cent) heures par an et par entité**, aucun transfert ne sera autorisé entre entités. Ce volume pourra être consommé selon les besoins spécifiques et conformément aux accords subséquents qui seront conclus. La tarification sera organisée par voie réglementaire.

### **III. Typologie des interventions/missions envisagées**

Les missions listées ci-dessous sont non exhaustives et sont mentionnées à titre exemplatif :

- Gestion des services travaux;
- Surveillance pour compte des services travaux;
- Services d'urbanisme en commune;
- Gestion de certains marchés publics communaux de faible montant (sont visés spécifiquement les marchés passés sur simple facture acceptée)
- Comptabilité communale;
- GRH;
- Etat civil – population ;
- Chauffeur de bus ;
- Chauffeur d'engin de génie civil/camions;
- Gestion de l'entretien de la signalisation routière;
- Encodage de données diverses dans les logiciels métiers des communes/province (état civil, cimetières,...);
- Analyse des réseaux informatiques;
- Etc.

### **IV. Les instruments juridiques mis en place et tableau de bord**

Une tarification réglementaire RH en vue du remboursement des frais avancés par la Province est instituée dans le cadre de la présente résolution. Les montants ont été calculés sur base d'une moyenne dans chaque échelle et d'une ancienneté moyenne en vue d'éviter des disparités selon le membre du personnel provincial réellement mis à disposition. Cette tarification sera accompagnée d'un modèle de contrat cadre et de deux modèles d'accord subséquent qui sont également proposés à l'approbation du Conseil. Les montants tarifés seront également majorés de 10 % en tenant compte :

- du principe d'égalité de traitement du point de vue du service rendu pour chaque entité locale ;
- des frais administratifs et de gestion du personnel à charge de la Province ;
- de la moyenne des frais de déplacements entre les résidences administratives des agents provinciaux et les sièges administratifs des entités publiques locales.

Enfin, un tableau de bord annuel sera mis en œuvre pour mesurer, quantifier et apprécier les efforts consentis dans le cadre du système proposé. A cette fin, une balance pourra être établie entre les recettes générées par les missions en supracommunalité et les coûts réels mis en œuvre par la

Province. La différence entre les deux (Recettes – coût réel) pourront être portés en compte des 10 % du fonds des provinces qui doivent être consacrés à la supracommunalité.

## **V. Le personnel provincial**

Pour des motifs inhérents à la problématique de l'assurance omnium mission, les frais de déplacement de l'agent seront pris en charge directement par la Province au moyen des déclarations ad hoc prenant en compte uniquement les kilomètres réels. Cette déclaration ad hoc servira également en vue de l'établissement d'une éventuelle prime de mobilité.

Par ailleurs, il y a également lieu de tenir compte des articles 19, 31, 32 et 32 bis de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs qui sont reproduits ci-dessous :

**Art. 19.** Pendant la période où l'intérimaire travaille chez l'utilisateur, celui-ci est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail.

Pour l'application de l'alinéa 1er, sont considérées comme dispositions applicables au lieu de travail, les dispositions qui concernent la lutte contre les discriminations, l'égalité de traitement des hommes et des femmes, la durée du travail, les jours fériés, le repos du dimanche, le travail des femmes, la protection de la maternité, la protection des mères allaitantes, le travail des jeunes, le travail de nuit, les règlements de travail, les dispositions ayant trait au contrôle des prestations des travailleurs à temps partiel telles que prévues aux articles 157 à 169 de la loi-programme du 22 décembre 1989, la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

Le Roi peut, après avis la Commission paritaire pour le travail intérimaire et, en ce qui concerne les dispositions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs ainsi qu'à la salubrité du travail et des lieux de travail, après avis du Conseil supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail :

1° modifier ou compléter l'énumération figurant au deuxième alinéa;

2° déterminer quelles sont les obligations desdites législations qui incombent respectivement à l'utilisateur et à l'entreprise de travail intérimaire.

**Art. 31. § 1.** Est interdite l'activité exercée, en dehors des règles fixées aux chapitres Ier et II, 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 (...).

Pour l'application du présent article, ne constitue toutefois pas l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers, le respect par ce tiers des obligations qui lui reviennent en matière de bien-être au travail.

Pour l'application du présent article, ne constituent pas non plus l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers, les instructions données par le tiers aux travailleurs de l'employeur en vertu d'un contrat écrit entre le tiers et l'employeur, à condition que ce contrat écrit prévoie explicitement et de manière détaillée quelles sont précisément les instructions qui peuvent être données par le tiers aux travailleurs de l'employeur, que ce droit du tiers de donner des instructions ne porte atteinte en aucune manière à l'autorité dont dispose l'employeur et que l'exécution effective de ce contrat entre le tiers et l'employeur corresponde entièrement aux dispositions expresses du contrat écrit précité.

Pour l'application du présent article, constitue par contre l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers, toute instruction autre que celles prévues au deuxième alinéa, qui est donnée soit sans qu'il y ait un contrat écrit entre le tiers et l'employeur, soit lorsque le contrat écrit conclu entre le tiers et l'employeur ne répond pas aux conditions prévues à l'alinéa précédent, soit lorsque l'exécution effective du contrat écrit conclu entre le tiers et l'employeur ne correspond pas aux dispositions expresses qui figurent dans ce contrat.

Lorsque, conformément aux dispositions de l'alinéa 3, un contrat est conclu entre un tiers et un employeur stipulant quelles instructions peuvent être données par le tiers en exécution de ce contrat aux travailleurs de l'employeur, le tiers informe sans délai son conseil d'entreprise de l'existence de ce contrat. Le tiers fournit ensuite, aux membres de son conseil d'entreprise qui en font la demande, une copie de la partie du contrat écrit précité qui précise les instructions pouvant être données par le tiers aux travailleurs de l'employeur. Lorsque le tiers, après en avoir reçu la demande, refuse de transmettre la copie susmentionnée, le contrat écrit est censé ne pas exister pour l'application du présent article. A défaut d'un conseil d'entreprise, les informations visées au présent alinéa sont fournies au comité pour la prévention et la protection au travail et, à défaut de celui-ci, aux membres de la délégation syndicale. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la procédure selon laquelle les obligations d'information précisées au présent alinéa sont mises en œuvre.

§ 2. Le contrat par lequel un travailleur a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur en violation de la disposition du § 1er est nul, à partir du début de l'exécution du travail chez celui-ci.

§ 3. Lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par des travailleurs mis à sa disposition en violation de la disposition du § 1er, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux.

Toutefois, les travailleurs peuvent mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. Ce droit ne peut être exercé que jusqu'à la date où leur mise à la disposition de l'utilisateur aurait normalement pris fin.

§ 4. L'utilisateur et la personne qui met des travailleurs à la disposition de l'utilisateur en violation de la disposition du § 1er sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat visé au § 3.

**Art. 32.** § 1. Par dérogation à l'article 31, un employeur peut, en dehors de son ou de ses activités normales, mettre ses travailleurs permanents pour une durée limitée à la disposition d'un utilisateur s'il a reçu au préalable l'autorisation du fonctionnaire désigné par le Roi. Une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail peut préciser la notion de durée limitée.

L'autorisation préalable visée au premier alinéa n'est toutefois pas requise lorsqu'un travailleur permanent, qui reste lié avec son employeur par son contrat de travail initial, est mis exceptionnellement à la disposition d'un utilisateur :

- a) dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière;
- b) en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière; (une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail peut préciser les notions d'exécution momentanée et de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle momentanée).

Dans ces cas, l'utilisateur en avise au moins 24 heures à l'avance le fonctionnaire désigné par le Roi.

Le caractère limité de la durée de la mise de travailleurs à la disposition n'est pas requis lorsqu'elle concerne les travailleurs handicapés occupés par un atelier protégé agréé en exécution de la réglementation relative au reclassement social des handicapés.

§ 2. Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visées au § 1er doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur. L'accord écrit du

travailleur n'est, toutefois par requis lorsque le consentement tacite est d'usage dans la branche d'industrie qui occupe le travailleur.

Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à la disposition.

§ 3. L'autorisation visée au § 1er n'est octroyée qu'après accord entre l'utilisateur et la délégation syndicale du personnel de son entreprise ou, à défaut de celle-ci, les organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève son entreprise. En cas de désaccord au sein de la délégation syndicale, cet accord peut être donné par la commission paritaire compétente.

§ 4. Pendant la période de la mise à la disposition, visée au § 1er, le contrat liant le travailleur à son employeur continue à sortir ses effets; toutefois, l'utilisateur devient solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui en découlent.

Les obligations prévues à l'article 19, alinéas 1er et 2, sont également applicables en cas de mise d'un travailleur à la disposition d'un utilisateur.

En aucun cas, ces rémunérations, indemnités et avantages ne peuvent être inférieurs à ceux dont bénéficient les travailleurs exerçant les mêmes fonctions au sein de l'entreprise de l'utilisateur.

Toutefois, lorsqu'il est fait application du § 1er, quatrième alinéa, le fonctionnaire désigné par le Roi fixe les rémunérations, indemnités et avantages à attribuer aux travailleurs handicapés concernés; la rémunération ne peut, en aucun cas, être inférieure au minimum fixé en application de l'article 23 de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés.

Art. 32bis. § 1er. Par dérogation à l'article 31 un employeur peut, pendant une durée limitée, mettre des travailleurs qu'il emploie à la disposition d'un utilisateur dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par la région où est située l'établissement dans lequel le travailleur est occupé par l'utilisateur. Le Roi peut préciser la notion de durée limitée.

§ 2. Les travailleurs pouvant être mis à disposition d'utilisateurs dans le cadre du § 1er sont des demandeurs d'emploi sans travail ou des bénéficiaires du revenu d'intégration embauchés par l'employeur dans le cadre du trajet de mise au travail précité. Le Roi peut modifier les groupes cibles après délibération en Conseil des Ministres. Le contrat de travail conclu entre l'employeur et le travailleur qui sera mis à disposition doit être établi par écrit au début de l'entrée en vigueur du contrat en question. Le contrat doit stipuler clairement qu'il est conclu en vue de la mise à disposition de travailleurs au profit d'utilisateurs.

§ 3. L'utilisateur qui fait effectuer du travail par des travailleurs mis à sa disposition, est tenu d'avertir, au moins 24 heures avant la mise à disposition, le fonctionnaire désigné par le Roi et d'en informer également la délégation syndicale. A défaut d'une telle délégation, l'utilisateur informe les organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire dont relève son entreprise. L'utilisateur ne peut utiliser les travailleurs mis à disposition pour remplacer des travailleurs qu'il emploie.

§ 4. Pendant la période au cours de laquelle le travailleur est mis à la disposition de l'utilisateur, celui-ci est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail, en vigueur sur le lieu de travail tel que visé à l'article 19.

§ 5. Les conditions et la durée de la mise à disposition doivent être fixées, avant la mise à disposition, dans un document écrit approuvé par le service régional de l'emploi et signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur.

§ 6. Le contrat liant le travailleur à son employeur reste d'application pendant la période de mise à disposition visée au § 1er; l'utilisateur devient toutefois solidairement responsable pour le paiement des cotisations sociales, des salaires, des indemnités et des avantages qui en découlent. En aucun cas, ces salaires, indemnités et avantages ne peuvent être inférieurs à ceux reçus par les travailleurs exerçant les mêmes fonctions dans l'entreprise de l'utilisateur.

§ 7. Lorsqu'un utilisateur fait effectuer, par des travailleurs mis à sa disposition, du travail en contradiction avec les dispositions du présent article, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme étant liés par un contrat de travail de durée indéterminée dès le début de la réalisation du travail. Les travailleurs peuvent toutefois mettre fin au contrat sans préavis ni indemnisation. Ils peuvent faire utiliser ce droit jusqu'à la date où ils ne seraient normalement plus mis à la disposition de l'utilisateur.

L'utilisateur et la personne qui met des travailleurs à la disposition de l'utilisateur en contradiction avec les dispositions du présent article, sont solidairement responsables pour le paiement des cotisations sociales, des salaires, des indemnités et des avantages qui découlent du contrat visé à l'alinéa 1er du présent paragraphe.

Par ailleurs, la Cour Constitutionnelle (Anciennement Cour d'Arbitrage) dans son arrêt 65/98 du 10 juin 1998, estime que la poursuite de l'intérêt général n'est pas un critère suffisant pour justifier que les travailleurs contractuels que la loi du 24 juillet 1987 entend protéger soient traités différemment selon qu'ils prestent dans le secteur privé ou le secteur public. Dès lors, pour les travailleurs contractuels du secteur public, la loi du 24 juillet 1987 est pleinement applicable. Cette application de la loi du 24 juillet 1987 aux seuls travailleurs contractuels combinée au principe d'égalité des agents impose mutatis mutandis l'application d'un régime identique aux agents statutaires. Il n'existe par ailleurs pas à notre connaissance, une disposition analogue à l'article 144 bis de la nouvelle loi communale au profit des provinces et dérogoratoire à l'application de la loi du 24 juillet 1987 au niveau communal. En effet, et en aucun cas selon la loi de 1987 précitée, ces rémunérations, indemnités et avantages ne peuvent être inférieurs à ceux dont bénéficient les travailleurs exerçant les mêmes fonctions au sein de l'entité utilisatrice.

Ainsi, un agent provincial D4 serait détaché pour remplacer temporairement un agent communal D4, qui bénéficie de chèques repas, l'agent provincial détaché devra également en bénéficier. Ce coût des chèques repas sera directement pris en charge par la commune au profit de l'agent détaché.

Le système proposé devra être précisé. Ainsi, la Direction des services généraux pourra proposer au Collège provincial et ensuite au Conseil les modifications nécessaires à apporter aux statuts et aux accords spécifiques à conclure avec l'inspection des lois sociales et fiscale (IPP et exonération des cotisations patronales éventuelles). Enfin, un accord avec l'administration TVA au sujet de l'assujettissement ou non des activités proposées dans le présent cadre devra être envisagé. Le suivi de l'expérience pourra s'effectuer par la tenue de tableaux de bord annuels.

### **Dispositif :**

#### **Le Conseil provincial de la Province de Luxembourg :**

Vu la directive 2014/24/UE ;

Vu les articles 41, 162 et 173 de la Constitution ;

Vu l'article L2212-32 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation ;

Vu le Livre III, Titre III du Code Civil, Des contrats ou des obligations conventionnelles en général ;

Vu la loi du 15 juin 2006 et ses arrêtés d'exécution, relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux et de fournitures et de services ;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

Vu Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et spécialement les articles 19, 31, 32 et 32bis ;

Vu l'arrêté royal du 17 juillet 2013 établissant la procédure selon laquelle les obligations d'information, précisées à l'article 31, § 1er, alinéa 5, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs doivent être mises en œuvre, lorsqu'un contrat est conclu entre un tiers et un employeur, stipulant quelles instructions peuvent être données par le tiers aux travailleurs de l'employeur, en exécution de ce contrat ;

Vu l'article 219 du statut administratif des agents provinciaux ;

Considérant les éléments exposés dans le cadre du préambule ;

Considérant les missions de service public communes aux diverses entités publiques situées sur le territoire de la Province de Luxembourg et la Province elle-même ;

Considérant qu'il y a lieu d'organiser juridiquement cette action provinciale en matière de supracommunalité.

Sur proposition du Collège provincial en date du ~~23 février~~ 16 mars 2017.

## **A R R E T E :**

**Article 1<sup>er</sup>** : Le Conseil approuve les dispositions tarifaires suivantes :

Les entités locales participeront forfaitairement aux frais exposés et avancés par la Province selon les modalités suivantes les montants proposés s'entendent hors application éventuelle de la taxe sur la valeur ajoutée :

### A. Tarification :

Cette tarification réglementaire a été établie sur base du coût horaire des agents provinciaux calculés sur la moyenne et par échelles (A, B, C, D, E). Le tableau des échelles de traitement non indexé à l'indice pivot 138,01 par niveau est repris à l'annexe 1 du Statut Pécuniaire du Personnel Non Enseignant de la Province de Luxembourg approuvé par le Conseil provincial du 01 06 2012, soit :

- Agent de niveau A : 18,73 euros / heure.
- Agent de niveau B : 15,83 euros / heure.
- Agent de niveau C : 13,14 euros / heure.
- Agent de niveau D (Administratif): 11,48 euros / heure.
- Agent de niveau D (Technique): 14,69 euros / heure.
- Agent de niveau D (Ouvrier): 11,11 euros / heure.
- Agent de niveau E : 9,44 euros / heure.

Ces coûts horaires sont multipliés par l'index salarial de l'année en cours et par les taux de cotisation des charges patronales et sociales.

*A titre exemplatif, les coûts horaires applicables au 1er janvier 2017 sont de :*

- *Agent de niveau A 50,52 euros / heure.*
- *Agent de niveau B 42,71 euros / heure.*
- *Agent de niveau C 35,45 euros / heure.*
- *Agent de niveau D (Administratif) 30,96 euros / heure.*
- *Agent de niveau D (Technique) 39,63 euros / heure.*
- *Agent de niveau D (Ouvrier) 29,98 euros / heure.*
- *Agent de niveau E 25,48 euros / heure.*



B. Frais administratifs, de gestion et de déplacement (forfait) :

Les montants tarifés ci-dessus (point A) seront majorés de 10 % au total en vue de tenir compte :

- du principe d'égalité de traitement du point de vue du service rendu pour chaque entité locale ;
- des frais administratifs et de gestion forfaitaires du personnel à charge de la Province ;
- de la moyenne des frais de déplacements entre les résidences administratives des agents provinciaux et les sièges administratifs des entités publiques locales.

**Article 2** : Le Conseil approuve le modèle de contrat cadre ainsi que le modèle des accords subséquents repris en annexe du présent arrêté (Détachement de personnel et Soutien logistique).

**Article 3** : Charge le Collège provincial d'instruire la présente résolution et conclure la mise en œuvre de chaque accord cadre et subséquent.

**Article 4** : Le présent règlement entre en vigueur le huitième jour de sa publication au Bulletin provincial.

**Par le Conseil :**

Le Directeur Général,

Le Président du Conseil provincial,

Pierre-Henry GOFFINET

Jean-Marie MEYER

---

Vu pour projet,  
Arlon, le 16 mars 2017.

**Par le Collège :**

Le Directeur Général,

Pierre-Henry GOFFINET

Le Président  
du Collège provincial,

Patrick ADAM