



# CHAPITRE 18

---

## Le dialogue social

## **Chapitre 18. Le dialogue social**

### 18.1. Rappel du dispositif existant

La volonté d'améliorer le dialogue entre les pouvoirs locaux wallons et les partenaires sociaux a été traduite par les décrets du 27 mars 2014<sup>10</sup> pour ce qui concerne les communes, les CPAS et les provinces, et ceux du 10 novembre 2016<sup>11</sup> pour ce qui concerne les intercommunales et les associations chapitre XII.

Conformément aux décrets précités, les pouvoirs locaux se sont vus imposer une obligation de communiquer des documents et informations aux organisations syndicales représentatives ainsi que de tenir une séance d'informations.

#### Pour ce qui concerne les communes, les CPAS et les provinces :

Le collège communal, le bureau permanent et le collège provincial doivent communiquer aux organisations syndicales représentatives les documents suivants :

- 1) Le budget et les modifications budgétaires adoptées par les conseils respectifs ;
- 2) Le compte adopté par les conseils respectifs.

#### Pour ce qui concerne les intercommunales :

- le plan stratégique doit être communiqué aux organisations syndicales représentatives dans les cinq jours de son adoption (tous les trois ans) ;
- dans les cinq jours de son adoption, le Conseil d'administration communique aux organisations syndicales représentatives les documents suivants :

- 1) l'évaluation du plan stratégique arrêtée par le Conseil d'administration ;
- 2) les comptes annuels par secteur d'activité et des comptes annuels consolidés ;
- 3) le rapport dans lequel les administrateurs rendent compte de leur gestion.

#### Pour ce qui concerne les associations chapitre XII :

- le compte doit être communiqué aux organisations syndicales représentatives dans les cinq jours de son adoption.

Ces documents sont accompagnés des informations sur la structure de l'emploi sous une forme permettant de suivre l'évolution d'année en année en matière de recrutement, d'engagement et de départ.

Ces informations contiennent également le personnel occupé sous une forme permettant d'identifier clairement les types et catégories de personnel (agents statutaires, contractuels, affectation, fonction occupée, niveau, grade, type de contrat) et mentionnent au regard de chaque emploi, le temps de travail exprimé en équivalent temps plein ainsi que le fait que cet emploi est lié ou non à une subvention.

---

<sup>10</sup> Décret du 27 mars 2014 modifiant certaines dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation et visant à améliorer le dialogue social ; Décret du 27 mars 2014 modifiant certaines dispositions de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS et visant à améliorer le dialogue social, M.B., 15 avril 2014, en vigueur 1<sup>er</sup> mai 2014.

<sup>11</sup> Décret du 10 novembre 2016 modifiant les articles L1523-13 et L1523-16 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation et visant à améliorer le dialogue social ; Décret du 10 novembre 2016 modifiant l'article 129 de la loi organique du 8 juillet 1976 des CPAS et visant à améliorer le dialogue social, M.B., 24 novembre 2016, en vigueur 4 décembre 2016.

Cette communication doit avoir lieu dans les cinq jours de la séance au cours de laquelle le budget et le compte sont adoptés.

Ces dispositions imposent au Collège communal, au Bureau permanent, au Collège provincial et au Conseil d'administration de l'intercommunale ou de l'association chapitre XII de convoquer les organisations syndicales représentatives, à leur demande, à une séance d'informations spécifique au cours de laquelle les documents précités sont présentés et expliqués. Il appartiendra aux autorités locales d'identifier leurs représentants.

La séance d'information doit se tenir avant la communication du budget et du compte aux autorités de tutelle c'est-à-dire au plus tard dans les quinze jours de leur adoption par le Conseil/Conseil d'administration, et d'autre part, avant toute publicité officielle.

Particularité : lorsque l'intercommunale ou l'association chapitre XII a pour objet la gestion d'un hôpital, les dispositions décrétales précitées s'appliquent indépendamment des obligations déjà imposées par les législations applicables dans ce secteur.

#### Pièces à transmettre aux organisations syndicales - Précisions

Les décrets du 27 mars 2014 et du 10 novembre 2016 n'ont pas pour finalité de surcharger les pouvoirs locaux dans la transmission de pièces autres que celles visées dans les dispositions qu'ils insèrent.

Les circulaires relatives aux pièces justificatives prises le 21 janvier 2019 déterminent les pièces à transmettre pour l'exercice de la tutelle.

Concernant les informations sur la structure de l'emploi, il appartient à l'autorité locale elle-même de déterminer les pièces susceptibles d'intéresser les organisations syndicales quant à « l'avenir de leur personnel ».

*A minima*, les pouvoirs locaux doivent transmettre les délibérations portant comptes, budget, modifications budgétaires, plan stratégique, rapport de gestion, ainsi que les informations qu'ils estiment correspondre à ce qu'il faut entendre par « *les informations sur la structure de l'emploi, son évolution et les prévisions d'emploi, le personnel occupé pendant tout ou partie de l'année de référence* ».

Par ailleurs, il est toujours loisible au pouvoir local de fournir aux organisations syndicales représentatives un dossier complet c'est-à-dire contenant les mêmes pièces que celles soumises, notamment, aux organes décisionnels et à l'autorité de tutelle.

#### 18.2. Les décrets

- Communes : article L1122-23, §2, alinéa 2 CDLD
- CPAS : article 89bis, alinéa 2, LO CPAS
- Provinces : article L2231-9, §2, alinéa 2 CDLD
- Intercommunales : article L1523-16, alinéa 6 CDLD
- Associations chapitre XII : article 129, alinéa 5 LO CPAS

Les décrets portant la présente réforme de la fonction publique locale imposent aux autorités locales citées au point 18.1 une information complémentaire à communiquer aux organisations syndicales représentatives.

Outre les informations sur la structure de l'emploi, son évolution, les prévisions d'emploi, le personnel occupé pendant tout ou partie de l'année de référence, les décrets ajoutent l'obligation de communiquer « le nombre de nominations prévues sur l'année budgétaire en cours ».

### 18.3. Recommandations

Le présent point formule des recommandations à suivre dans le cadre de la gestion des ressources humaines lors de l'adoption de mesures impactant le personnel et motivées par des raisons économiques.

#### a) Mesures préventives à une décision de licenciement

Au-delà du cadre légal existant et des obligations contenues dans les décrets du 27 mars 2014 et du 10 novembre 2016, il est indispensable d'envisager des démarches complémentaires préalables et/ou postérieures à l'adoption de mesures ayant un impact négatif sur le volume de l'emploi.

Ainsi, les projets de délibérations de l'autorité dont l'objet est motivé par des considérations économiques et/ou budgétaires et ayant un impact négatif sur le volume de l'emploi sont, préalablement à leur adoption par l'autorité compétente et avant toute mesure de publicité, communiqués aux organisations syndicales représentatives et ce, dans le cadre d'un dialogue social structuré.

Celui-ci doit permettre d'une part aux organisations syndicales représentatives de poser des questions, de formuler des arguments ou des contre-propositions, et d'autre part à l'autorité d'y répondre. Pendant cette période de dialogue, l'autorité ne pourra adopter les délibérations susvisées. Ce dialogue, essentiel, est à réaliser dans un délai raisonnable.

Il s'agit bien ici de licenciement de personnel, ou de non-renouvellement du contrat dont le motif premier est de nature économique ou budgétaire et non la personnalité ou le comportement du membre du personnel.

Tel sera le cas lors de restructuration ou de fermeture de services, ou lors de réduction de personnel.

Afin de préserver la sérénité du dialogue, un devoir de réserve quant à l'objet des projets de délibérations est à observer tant par l'autorité que par les organisations syndicales représentatives.

Par ailleurs, il existe diverses mesures ayant pour finalité de faciliter le dialogue social lorsqu'une autorité envisage de licencier des membres du personnel.

Suite au protocole d'accord conclu le 19 avril 2010 au sein du comité de négociation commun à l'ensemble des services publics (Comité A) concernant le renforcement du dialogue social et la gestion des conflits dans le secteur public, la fonction de conciliateur social dans le secteur public a été créée.

Ainsi, en cas de conflit, l'autorité et les organisations syndicales représentatives peuvent convenir, de commun accord, de faire appel à un conciliateur social spécifique pour tenter de faciliter la communication entre l'autorité locale d'une part et les organisations syndicales d'autre part.

Toute demande d'intervention émanant soit des organisations syndicales représentatives soit de l'autorité locale est introduite auprès du Directeur général de la Direction générale des relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (Rue Ernest Blérot, 1, 1070 Bruxelles. [rct@emploi.belgique.be](mailto:rct@emploi.belgique.be)). Cette demande est adressée par écrit et émane soit de l'autorité locale soit du responsable du Comité de secteur soit d'un permanent syndical. L'intervention du conciliateur social est subordonnée à l'accord préalable de toutes les parties. A défaut d'un tel accord, son intervention est impossible.

Les missions du conciliateur dans le secteur public sont :

- la prévention des conflits sociaux et le suivi du déclenchement, du déroulement et de la conclusion de tels conflits ;
- l'exercice de toute mission de conciliation sociale ;
- le soutien aux différents organes de négociation et de concertation créés en application de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Son rôle est de réinstaurer et de favoriser le dialogue social. Il ne joue pas le rôle d'arbitre et ne pose pas de jugement sur les mesures envisagées. Ce service est gratuit.

#### b) Mesures d'accompagnement des membres du personnel licenciés

Lorsque des licenciements n'ont pu être évités après examen préalable avec les organisations syndicales représentatives, les membres du personnel contractuel des pouvoirs locaux bénéficient d'un droit au reclassement professionnel organisé par la loi du 5 septembre 2001<sup>12</sup> visant à améliorer le taux d'emploi des employeurs.

Ce reclassement professionnel est un droit pour le travailleur licencié à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et qui a droit à un délai de préavis d'au moins 30 semaines ou à une indemnité de préavis couvrant au moins cette période. Rien n'empêche de prévoir l'application de cette mesure pour l'ensemble des travailleurs licenciés.

La procédure de reclassement professionnel vise « *un ensemble de services et de conseils de guidance fournis, individuellement ou en groupe, par un tiers, dénommé ci-après « prestataires de services », pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant* » (voir article 11/2 de ladite loi de 2001).

Ces services sont fournis par un bureau de reclassement professionnel. L'accompagnement est organisé à la demande et pour le compte de l'employeur.

#### c) Mesures en cas de transfert ou de reprise du personnel

Dans un souci d'éviter autant que possible la solution ultime du licenciement, l'alternative du transfert ou de la reprise des membres du personnel par un tiers employeur sera privilégiée, par exemple par le biais de marchés publics ou de concessions de services publics.

---

<sup>12</sup>Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, M.B., 15 septembre 2001, en vigueur le même jour.

L'entreprise privée qui reprend le personnel est tenue de respecter la Convention collective de travail n° 32 bis du 7 juin 1985 relative au maintien des droits de travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise. Cette convention collective de travail n° 32 bis s'applique uniquement aux employeurs du secteur privé.

La Convention collective de travail n° 32 bis précitée prévoit les obligations suivantes :

#### 1° Le transfert automatique des contrats de travail

Du seul fait du transfert du service, le contrat de travail conclu entre le membre du personnel et le cédant (l'ancien employeur) est transféré de plein droit au cessionnaire (le nouvel employeur), sans qu'il y ait un nouveau contrat qui soit conclu avec ce dernier. Le contrat de travail initialement conclu chez le cédant continuera à être exécuté dans les mêmes conditions d'avant transfert tant par le membre du personnel transféré que par le cessionnaire.

Les membres du personnel transférés continuent à effectuer leur prestation de travail chez le cessionnaire, conformément à ce qui avait été conclu avec le cédant. Le cessionnaire doit respecter les conditions de travail et de rémunération qui étaient applicables chez le cédant, sans qu'il puisse en principe les modifier unilatéralement.

Ceci ne s'applique qu'aux membres du personnel qui sont en service chez le cédant à la date du transfert du service.

#### 2° Le transfert n'est pas une cause de rupture du contrat de travail pour le travailleur

Le caractère automatique du transfert des contrats de travail a pour conséquence que le membre du personnel ne peut pas considérer que son contrat de travail est rompu par l'effet même de la cession du service et du changement d'employeur qui en découle.

Par l'effet du transfert, le contrat de travail est automatiquement transféré du cédant au cessionnaire sans que le consentement du membre du personnel à la cession d'entreprise ne soit requis. Il n'est donc pas nécessaire de faire un avenant au contrat de travail. Le cessionnaire acquiert automatiquement la qualité d'employeur en même temps que le cédant perd cette qualité.

Si le membre du personnel ne peut s'opposer au transfert de son contrat de travail, il a le droit de refuser de poursuivre la relation de travail avec le cessionnaire.

#### 3° L'interdiction de licenciement

Afin d'assurer le maintien de la relation de travail sans modification avec le cessionnaire, il est interdit de procéder à un licenciement dont la cause serait le transfert lui-même et qui aurait pour conséquence de priver le membre du personnel du bénéfice de la protection offerte par la Convention n° 32 bis précitée.

En conséquence, les membres du personnel transférés vers l'entreprise privée ne peuvent être licenciés par cette dernière après le transfert.

#### 4° Le maintien des conditions de travail après transfert

Du fait du transfert du contrat de travail dans sa globalité, tant de son contenu que de ses modalités, les membres du personnel transférés sont en droit d'exiger du cessionnaire le maintien des conditions individuelles et collectives de travail qui en découlent et qui étaient d'application chez le cédant au moment du transfert.

#### 18.4. Autres obligations légales

Un dialogue social constructif ne peut se mettre en œuvre à l'occasion de problèmes graves comme abordés ci-dessus, il doit au contraire être le résultat d'effort constant en ce sens. À cet effet, lorsque pour quelques raisons que ce soit, choix politiques ou budgétaires, il est décidé de modifier le cadre, le statut général du personnel ou le règlement de travail, il y a lieu d'appliquer sans délai les dispositions légales en vigueur suivantes :

- la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ainsi que l'arrêté royal du 29 août 1985 qui détermine les matières soumises à la négociation et à la concertation syndicales.
- l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi précitée qui précise, quant à lui, les procédures de négociation et de concertation proprement dites, telles que les délais dans lesquels les membres du comité doivent être convoqués, les points inscrits à l'ordre du jour ou encore la nécessité de conclure un protocole qui clôture la négociation ou un avis motivé qui clôture la concertation.

Par ailleurs, les comités de concertation syndicale exercent toutes les attributions que la loi du 4 août 1996 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et le Code sur le bien-être au travail confient dans le secteur privé au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

Les délibérations des pouvoirs locaux qui ne respectent pas les dispositions légales et réglementaires qui régissent le statut syndical sont susceptibles d'annulation ou de non-approbation par l'Autorité de tutelle, ou d'annulation par le Conseil d'Etat.