



Wallonie



Service public  
de Wallonie

- A Madame la Gouverneure et Messieurs les Gouverneurs ;
- A Mesdames et Messieurs les Députés provinciaux ;
- A Mesdames et Messieurs les membres des Collèges communaux ;
- A Mesdames et Messieurs les Président(e)s des Centres publics d'action sociale ;

Namur, le 01 AVR. 2014

**Objet :** Circulaire relative à l'amélioration du dialogue social dans l'optique du maintien à l'emploi au sein des pouvoirs locaux et provinciaux.

Mesdames,  
Messieurs,

L'actualité récente a mis en évidence la nécessité de privilégier le dialogue social au sein des pouvoirs locaux.

Celui-ci est une garantie de la nécessaire transparence qui doit prévaloir lors de l'adoption des délibérations ayant notamment un impact sur le personnel et, plus particulièrement, lors de l'adoption des délibérations portant sur des licenciements « économiques » ou des restructurations voire des suppressions de services.

C'est pourquoi il m'a semblé important au travers de la présente Circulaire de revenir sur la portée de certaines dispositions légales organisant aujourd'hui le dialogue social en Région wallonne mais aussi d'évoquer une série de démarches complémentaires qui favoriseront la prise de décisions parfois lourdes de conséquences pour le personnel.

**Partie 1 - Décrets<sup>1</sup> du 26 mars 2014 modifiant certaines dispositions du Code de la démocratie et de la décentralisation et la loi organique<sup>2</sup>, et visant à améliorer le dialogue social.**

Le 26 mars 2014, le Parlement wallon a adopté deux décrets instaurant une obligation de communication de documents et d'informations aux organisations syndicales ainsi que la tenue d'une séance d'informations.

Dorénavant, 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 ;

Accompagnent le budget et le compte adoptés par le Conseil communal, le Conseil de l'action sociale ou le Conseil provincial, les 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 type et catégorie 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.

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

Les nouvelles dispositions imposent au Collège communal, au Bureau permanent et au Collège provincial 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 et provinciales d'identifier leurs représentants.

J'attire votre attention sur le fait que, d'une part, 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, et d'autre part, avant toute publicité officielle.

**Partie 2 – 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

<sup>1</sup> Décret du 26 mars 2014 modifiant certaines dispositions du Code de la Démocratie locale et de la décentralisation afin d'améliorer le dialogue social

<sup>2</sup> Décret du 26 mars 2014 modifiant certaines dispositions du de la loi du 08 juillet 1976 organique des CPAS afin d'améliorer le dialogue social

Au-delà du cadre légal existant et des obligations contenues dans les décrets du (date), il me paraît également 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, je recommande tout d'abord que tous **les projets de délibérations** du Conseil dont l'objet est motivé par des **considérations économiques et/ou budgétaires** et ayant un impact négatif sur le volume de l'emploi soient, 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 locale ou provinciale d'y répondre. Pendant cette période de dialogue, les autorités locales et provinciales ne pourraient adopter les délibérations susvisées. **Je recommande que ce dialogue, essentiel, se réalise 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 de l'agent.

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

Bien entendu, afin de préserver la sérénité du dialogue, il est souhaitable d'observer un devoir de réserve quant à l'objet des projets de délibérations soit respecté tant par l'autorité locale ou provinciale que par les organisations syndicales représentatives

Par ailleurs, il existe diverses mesures ayant pour finalité de faciliter le dialogue social lorsqu'une autorité locale ou provinciale envisage de licencier des agents.

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 locale ou provinciale 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 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 ou provinciale doit être 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 doit être adressée par écrit et doit émaner soit de l'autorité locale ou provinciale 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 donc 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. Il convient encore de préciser que ce service est gratuit.

#### B. Mesures d'accompagnement des travailleurs licenciés

**Lorsque des licenciements n'ont pu être évités après examen préalable avec les organisations syndicales**, je rappelle que les agents des pouvoirs locaux bénéficient d'un droit au reclassement professionnel organisé par la loi du 05 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des employeurs telle que modifiée par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés.

Ce reclassement professionnel est un droit pour l'agent licencié à partir du 1er 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. Néanmoins, rien n'empêche de prévoir l'application de cette mesure pour l'ensemble des agents licenciés

La procédure de reclassement professionnel vise un ensemble de services et de conseils de guidance fournis, individuellement ou en groupe, par un tiers (prestataires de services) pour le compte de l'employeur au profit de l'agent en vue de lui permettre de retrouver le plus rapidement possible un nouvel emploi auprès d'un autre employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

Ces services sont fournis par un bureau de reclassement professionnel. Ces services de guidance peuvent être fournis individuellement ou en groupe. 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. Il en sera par exemple ainsi à l'occasion de marchés publics ou de concessions de services publics.

Il est rappelé que l'entreprise privée qui reprend le personnel est tenue de respecter la Convention collective n°32 bis du 07 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 n°32 bis s'applique uniquement aux employeurs du secteur privé

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

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

Ainsi, du seul fait du transfert du service, le contrat de travail conclu entre l'agent 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 l'agent transféré que par le cessionnaire.

Les agents 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 agents 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 l'agent 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 de l'agent 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 l'agent 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 donc interdit de procéder à un licenciement dont la cause serait le transfert lui-même et qui aurait pour conséquence de priver l'agent du bénéfice de la protection offerte par la Convention n°32 bis précitée.

En conséquence, les agents 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 agents 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.

### **Partie 3 - Dispositions légales relatives au statut syndical**

Un dialogue social constructif ne peut se mettre en œuvre à l'occasion de problème graves comme abordés ci-dessus, il doit au contraire être le résultat d'effort constant en ce sens. À cet effet Je vous rappelle que, lorsque pour quelques raisons que ce soit, choix de politique et ou budgétaires, vous décidez de modifier les statuts et ou règlement en vigueur ou encore les conditions de travail du personnel, il vous revient d'appliquer sans délais les dispositions légales en vigueur, c'est-à-dire :

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 déterminent les matières qui doivent être soumises à la négociation et à la concertation syndicales.

L'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi précitée 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.

Il est par ailleurs rappelé que les comités de concertation exercent toutes les attributions que la loi du 04 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.

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.

La Direction générale Opérationnelle des pouvoirs locaux, de l'action sociale et de la santé, est à votre disposition pour répondre aux éventuelles questions, Madame Dolores DAIE, Directrice ai au 32.32.44.



**Paul FURLAN**