



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 ;
- A Mesdames et Messieurs les Président(e)s des Associations Chapitre XII ;
- A Mesdames et Messieurs les Président(e)s des Intercommunales.

Namur, le

26 JAN. 2017

**Objet : Circulaire relative à l'amélioration du dialogue social dans l'optique du maintien à l'emploi au sein des pouvoirs locaux et provinciaux - Elargissement aux intercommunales et aux associations dites « Chapitre XII »**

Mesdames,  
Messieurs,

Comme vous le savez, la volonté d'améliorer le dialogue entre les pouvoirs locaux wallons et les partenaires sociaux a été traduite par deux décrets du 27 mars 2014 modifiant respectivement certaines dispositions du code de la démocratie locale<sup>1</sup> et certaines dispositions de la loi organique des CPAS<sup>2</sup> et par la circulaire interprétative du 1<sup>er</sup> avril 2014<sup>3</sup>.

En effet, outre les dispositions contenues dans la loi du 19 décembre 1974<sup>4</sup> et les règles de publicité des comptes et budgets prévues par le code de la démocratie locale et de la

<sup>1</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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Circulaire du 1<sup>er</sup> avril 2014 relative à l'amélioration du dialogue social dans l'optique du maintien à l'emploi au sein des pouvoirs locaux et provinciaux.

<sup>4</sup> Loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

décentralisation, les décrets susvisés du 27 mars 2014 ont imposé aux communes, CPAS et aux provinces l'obligation de communiquer aux organisations syndicales le compte, le budget, les modifications budgétaires et les documents liés à la structure de l'emploi aux organisations syndicales ainsi que de fournir des explications lors d'une séance d'informations.

La circulaire précitée du 1<sup>er</sup> avril 2014, quant à elle, recommandait l'application de certaines mesures dans le cadre de la gestion des ressources humaines - aux fins de transparence - lors de l'adoption de délibérations ayant un impact sur le personnel telles celles portant licenciements « économiques » ou restructurations voire suppressions de services.

Par décrets du 10 novembre 2016<sup>5</sup>, le Parlement wallon a étendu « *le champ d'application rationae personae des dispositions relatives à l'amélioration du dialogue social* » aux intercommunales d'une part et aux associations dites « Chapitre XII » d'autre part.

La présente circulaire remplace la circulaire du 1<sup>er</sup> avril 2014 et reprend l'ensemble des obligations décrétales et des recommandations existantes sur l'amélioration du dialogue social dans l'optique du maintien à l'emploi dans les pouvoirs locaux et provinciaux concernés.

### **Partie 1 – Décrets du 27 mars 2014 modifiant certaines dispositions du Code de la démocratie et de la décentralisation et la loi organique, et visant à améliorer le dialogue social.**

Comme pré-rappelé, depuis les décrets du 27 mars 2014, entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2014, les communes, CPAS et provinces se sont vus imposer une obligation de communication de documents et d'informations aux organisations syndicales ainsi que la tenue d'une séance d'informations.

Ainsi, 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

---

<sup>5</sup> Décret du 10 novembre 2016 modifiant les articles L1523-13 et L1523-16 du Code de la démocratie et de la décentralisation et visant à améliorer le dialogue social (M.B. 24/11/2016) ; Décret du 10 novembre 2016 modifiant l'article 129 de la loi du 08 juillet 1976 organique des CPAS et visant à améliorer le dialogue social (M.B. 24/11/2016).

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 - Décrets du 10 novembre 2016 modifiant respectivement les articles L1523-13 et L1523-16 du Code de la démocratie et de la décentralisation et visant à améliorer le dialogue social et ainsi que l'article 129 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS et visant à améliorer le dialogue social**

Les décrets susvisés du 10 novembre 2016 instaurent également, pour les intercommunales et les associations chapitre XII, une obligation de communication de documents et d'informations aux organisations syndicales ainsi que la tenue d'une séance d'informations.

En ce qui concerne les intercommunales :

- Le plan stratégique doit être communiqué aux organisations syndicales dans les cinq jours de son adoption par l'Assemblée générale (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.

En ce qui concerne les associations Chapitre XII :

- o Le compte doit être communiqué aux organisations syndicales 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 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 ces documents sont adoptés.

Par ailleurs, les nouvelles dispositions imposent au Conseil d'administration 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.

A l'instar de ce qui est prévu par les décrets du 27 mars 2014, la séance d'information doit se tenir avant la communication des documents 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.

Lorsque l'intercommunale ou l'association chapitre XII a pour objet la gestion d'un hôpital, les recommandations précitées s'appliquent sans préjudice des obligations déjà imposées par les législations applicables dans ce secteur.

### **Partie 3 – 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.

En tout état de cause, ce sont les circulaires du 27 mai 2013 relative aux pièces justificatives et du 28 février 2014<sup>6</sup> qui déterminent les pièces qui doivent obligatoirement être transmises pour l'exercice de la tutelle.

Concernant les informations sur la structure de l'emploi, il appartient à l'autorité elle-même de déterminer les pièces susceptibles d'intéresser les organisations syndicales quant à « l'avenir de leur personnel ». Par facilité ou s'il estime nécessaire, le pouvoir local peut transmettre des pièces complémentaires telles que celles transmises aux organes décisionnels et à l'autorité de tutelle.

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* ».

---

<sup>6</sup> Circulaire du 28 février 2014 relative à la tutelle sur les actes des centres publics d'action sociale et des associations visées au Chapitre XII de la loi du 08 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale – Circulaire relative aux pièces justificatives

#### **Partie 4 – 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 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** 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 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 d'y répondre. Pendant cette période de dialogue, l'autorité ne pourrait 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 du membre du personnel.

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 qu'un devoir de réserve, quant à l'objet des projets de délibérations, soit observé 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 d'une part et les organisations syndicales d'autre part.

Toute demande d'intervention émanant soit des organisations syndicales représentatives soit de l'autorité 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 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 membres du personnel 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 le travailleur 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 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 (prestataires de services) pour le compte de l'employeur au profit du membre du personnel 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 5 - Dispositions légales relatives au statut syndical**

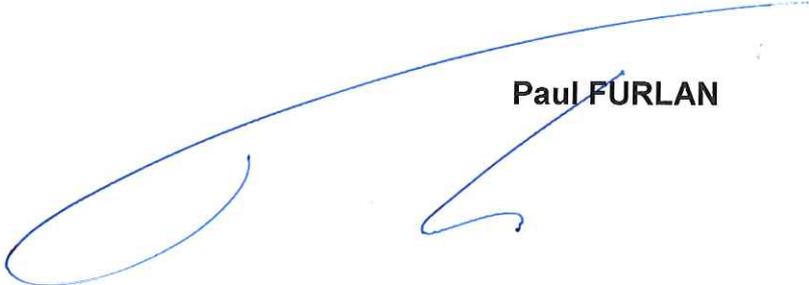
Un dialogue social constructif ne peut se mettre en œuvre à l'occasion de problème graves comme abordés ci-dessus, il doit au contraire être le résultat d'effort constant en ce sens. À cet effet, je vous rappelle que, lorsque pour quelques raisons que ce soit, choix politiques et ou budgétaires, vous décidez de modifier des dispositions générales en matière de personnel (statuts, règlement de travail, conditions de travail du personnel, etc), 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 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.

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 et de l'action sociale, est à votre disposition pour répondre aux éventuelles questions.



**Paul FURLAN**