

## **Fusion entre la maison de repos d'un C.P.A.S. et la maison de repos et de soins d'une intercommunale : questions spéciales de droit social de la fonction publique locale**

**Auteur :** Gennen, Boris

**Promoteur(s) :** Durviaux, Ann-Lawrence

**Faculté :** Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie

**Diplôme :** Master en droit à finalité spécialisée en droit social (aspects belges, européens et internationaux)

**Année académique :** 2017-2018

**URI/URL :** <http://hdl.handle.net/2268.2/5432>

---

### *Avertissement à l'attention des usagers :*

*Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.*

*Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.*

---

# **Fusion entre la maison de repos d'un C.P.A.S. et la maison de repos et de soins d'une intercommunale : questions spéciales de droit social de la fonction publique locale**

**Boris GENNEN**

Travail de fin d'études

Master en droit à finalité spécialisée en droit social

Année académique 2017-2018

Recherche menée sous la direction de :

Madame Ann Lawrence DURVIAUX

Professeure



## **RESUME**

S'immerger dans le processus de fusion entre la maison de repos d'un C.P.A.S. et la maison de repos et de soins d'un intercommunale, c'est aborder des questions juridiques qui relèvent à la fois du droit administratif et du droit social.

C'est porter le regard du juriste sur les procédures (respect de la directive « transfert », implication du personnel, négociations syndicales...) et les décisions (de l'intercommunale, du C.P.A.S., de la commune...) concernant une opération juridique complexe dont certains aspects sont critiquables mais qui, dans le respect de toutes les parties en présence, a abouti à une belle réalisation sociale.

C'est aussi prendre la mesure de décisions politiques qui, traduites en textes législatifs et réglementaires, bouleversent le monde du travail du secteur public et mettent en cause la gestion même du service, la neutralité et la stabilité de l'emploi.

C'est enfin, plonger dans un droit social de la fonction publique aux multiples aspects et clefs d'entrée.



## REMERCIEMENTS

En premier lieu, nous tenons à remercier la professeure Ann Lawrence DURVIAUX pour nous avoir aidé à choisir parmi les nombreux sujets qui retenaient notre attention. Nous lui savons gré également de son enseignement à l'occasion du cours de droit de la fonction publique, lequel présentait notamment les grands principes du droit social de la fonction publique, matière vers laquelle nous nous sommes orientés.

Nous remercions également :

- le professeur Jean JACQMAIN pour ses conseils avisés tout au long de l'année et particulièrement lors de mes recherches préalables à la rédaction de mon travail.
- Madame Isabelle COLSON, directrice générale du C.P.A.S. de Vielsalm, Monsieur Olivier BINET, directeur général adjoint de Vivalia, Monsieur Michel BINAME, directeur des ressources humaines de Vivalia et Madame Julie CORNIL, directrice de la MR-MRS La Bouvière pour leur écoute attentive et les précieuses informations qu'ils m'ont données.

Et enfin, nos remerciements vont à nos parents et à notre sœur pour leur soutien indéfectible.

En particulier, nous souhaitons remercier notre père pour sa rigueur et sa patience lorsque nous l'interpellions sur certains aspects de ce travail. Nous lui dédions cette citation d'Eliette ABECASSIS : « Un père, lorsqu'il transmet, a le souffle éternel. Les lumières s'incarnent dans ses yeux. Lorsqu'il parle à son enfant, la flamme de l'Histoire ne s'éteint pas, mais s'allume et l'anime. »



## TABLE DES MATIERES

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>7</b>
<b>1. LES INSTITUTIONS ET LEUR PERSONNEL .....</b>	<b>7</b>
1.1. LE C.P.A.S. DE VIELSALM ET LE PERSONNEL TRANSFERE .....	7
1.2. L'INTERCOMMUNALE VIVALIA.....	9
1.3. LE STATUT PECUNIAIRE ET LES AVANTAGES DU PERSONNEL DANS LES DEUX INSTITUTIONS .....	10
<b>2. LE PROCESSUS DE FUSION.....</b>	<b>11</b>
<b>3. LES CONVENTIONS DE FUSION ET DE TRANSFERT .....</b>	<b>13</b>
3.1. CONTENU DES CONVENTIONS.....	13
3.2. LES CONVENTIONS ET LE COMITE DE CONCERTATION COMMUNE - C.P.A.S. ....	14
<b>4. LES DEMARCHES ADMINISTRATIVES AINSI QUE LA CONSULTATION ET L'IMPLICATION DU PERSONNEL .....</b>	<b>14</b>
4.1. LES DEMARCHES ADMINISTRATIVES .....	14
4.2. LA CONSULTATION ET L'IMPLICATION DU PERSONNEL DANS LE PROCESSUS DE FUSION ET DE TRANSFERT	15
<b>5. LES NEGOCIATIONS SYNDICALES .....</b>	<b>16</b>
5.1. NEGOCIATION OU CONCERTATION ? .....	16
5.2. LE PROTOCOLE D'ACCORD DU 30 JUIN 2016 .....	17
5.3. UN CONTENU QUI POSE QUESTION.....	18
<b>6. LA DIRECTIVE « TRANSFERT ».....</b>	<b>19</b>
6.1. LE CHAMP D'APPLICATION DE LA DIRECTIVE .....	20
6.2. LA NOTION D'ENTITE ECONOMIQUE .....	20
6.3. L'EFFET DIRECT DE LA DIRECTIVE .....	21
<b>7. LE DROIT SOCIAL ET LA FONCTION PUBLIQUE LOCALE .....</b>	<b>22</b>
7.1. L'ENVAHISSEMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE PAR LE CONTRAT.....	22
7.2. LA COTISATION DE RESPONSABILISATION ET LE 2 <sup>E</sup> PILIER DE PENSION POUR LES CONTRACTUELS .....	24
7.3. L'AVENIR DU REGIME STATUTAIRE.....	26
<b>8. CONCLUSION .....</b>	<b>27</b>
<b>9. BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>31</b>
9.1. SOURCES DOCTRINALES : .....	31
9.2. SOURCES JURISPRUDENTIELLES .....	32
9.3. SOURCES NORMATIVES .....	32





## **INTRODUCTION**

Nous avons choisi d'étudier une situation et une problématique dont les aspects juridiques se situent au croisement du droit administratif, du droit social et du droit de la fonction publique.

Nous nous sommes plongés dans les rétroactes et le parcours d'obstacles de la fusion entre la maison de repos home Marie-Thérèse du C.P.A.S. de Vielsalm et la maison de repos et de soins Saint-Gengoux de l'Intercommunale Vivalia dans le cadre de la création d'une nouvelle maison de repos et de soins, la M.R.-M.R.S. La Bouvière à Vielsalm.

La fusion entre deux entités publiques salmiennes aux modalités de gestion différentes pose des questions complexes relativement au transfert de diverses catégories de membres du personnel, au maintien de leurs droits et aux démarches administratives préalables.

## **1. LES INSTITUTIONS ET LEUR PERSONNEL**

### **1.1. Le C.P.A.S. de Vielsalm et le personnel transféré**

Le C.P.A.S. est un établissement public doté de la personnalité juridique qui gère une maison de repos (appelée home Marie-Thérèse) de 42 lits.

L'article 334 du Code wallon de l'action sociale et de la santé du 29 septembre 2011 définit ainsi la maison de repos: « l'établissement, quelle qu'en soit la dénomination, destiné à l'hébergement d'aînés qui y ont leur résidence habituelle et y bénéficient, en fonction de leur dépendance, de services collectifs familiaux, ménagers, d'aide à la vie journalière et de soins infirmiers ou paramédicaux ». Elle peut également compter des lits de maison de repos et de soins.

Le C.P.A.S. peut recruter du personnel statutaire mais aussi engager du personnel sous contrat en exécution des articles 42 et 43 et dans les conditions des articles 55 et s. de la loi organique. Ces engagements doivent être constatés par écrit.

Le statut administratif du C.P.A.S. est applicable tant aux agents statutaires qu'aux travailleurs contractuels, sauf les dispositions spécifiques aux agents statutaires.

Deux dispositions légales sont intéressantes à relever, s'agissant du personnel du C.P.A.S. :

L'article 42, §1er, al.7, de la loi organique des centres publics d'action sociale dispose que « le personnel du [centre public d'action sociale] bénéficie des mêmes statuts administratif et pécuniaire que le personnel de la commune où le centre a son siège.

L'article L1212-3 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation dispose : « Les agents des communes bénéficient, dans les mêmes conditions que le personnel des services publics fédéraux, des allocations suivantes: allocation de foyer et de résidence, allocations familiales, pécule de vacances et pécule de vacances familial. »

En exécution de l'article 42, §1er, al.2, de la loi organique des centres publics d'action sociale, le C.P.A.S. a fixé dans son cadre « le pourcentage maximal d'emplois qui peuvent être occupés par des personnes engagées sous contrat de travail et détermine quels sont ces emplois. »

L'alinéa 3 de ce même article 42, §1er, dispose par ailleurs que le pourcentage maximal d'emplois ne concerne notamment pas le personnel engagé sous contrat en vertu d'un programme de résorption du chômage ou de l'article 60, §7.

Le C.P.A.S. de Vielsalm ne s'est pas privé des possibilités d'engagement sous contrat : à la veille de la fusion, le personnel de sa maison de repos est constitué de près de 90% de travailleurs engagés sous contrat de travail.

Il y a donc diverses situations juridiques parmi le personnel du C.P.A.S. concerné par la fusion (soit trente-neuf personnes) :

- trois agents nommés à titre définitif ;
- deux personnes engagées dans le cadre de l'article 60, §7, de la loi organique des C.P.A.S. L'article 60, § 7, de la loi organique des C.P.A.S. permet à ceux-ci d'engager sous contrat de travail une personne afin de lui permettre d'ouvrir le droit aux allocations de chômage ou d'acquérir une expérience professionnelle. Le contrat de travail est exécuté soit au sein du C.P.A.S., soit auprès d'un tiers ou au sein d'une entreprise ou d'un autre service public. Cet engagement bénéficie d'une subvention mensuelle de l'Etat fédéral ainsi que d'une exonération totale des cotisations patronales. Le C.P.A.S. reste l'employeur ;
- dix-neuf travailleurs sous contrat engagés dans le cadre du programme A.P.E. (Aides à la Promotion de l'Emploi)<sup>1</sup> ;
- deux travailleurs contractuels engagés sous statut Maribel (l'objectif du Maribel social est de promouvoir l'emploi par la création d'emplois supplémentaires, principalement dans le secteur non marchand. Les employeurs reçoivent une intervention d'un Fonds Maribel social pour les coûts salariaux des nouveaux emplois)<sup>2</sup> ;
- dix agents contractuels « ordinaires » ;
- un agent mis à la disposition de Vivalia par le C.P.A.S. ;
- un agent sous contrat d'adaptation professionnelle, contrat conclu entre la personne porteuse de handicap et le C.P.A.S., après accord de l'A.Vi.Q. (l'Agence pour une Vie de Qualité),

---

<sup>1</sup> Décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés  
Arrêté du Gouvernement wallon du 19 décembre 2002 portant exécution du décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement et du secteur marchand et d'autres dispositions légales.

<sup>2</sup> Article 35, §5, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Arrêté Royal du 18 juillet 2002, portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand.

contrat qui s'accompagne d'aides – financières notamment – tant pour le travailleur que pour l'employeur<sup>3</sup> ;

- une directrice à mi-temps qui est également sous contrat à mi-temps directrice de la M.R.S. Saint-Gengoux.

## **1.2. L'Intercommunale Vivalia**

D'emblée, nous voulons préciser que chaque fois qu'il sera question du « statut Vivalia » dans le cadre de ce travail, nous ferons référence à l'instrument qui fixe notamment les barèmes, primes, conditions de rémunération et procédures de nomination pour le personnel statutaire et contractuel de Vivalia.

Vivalia gère la maison de repos et de soins Saint-Gengoux, une M.R.S. comptant 41 lits.

L'article 334 du Code wallon de l'action sociale et de la santé du 29 septembre 2011 définit ainsi la maison de repos et de soins : « l'établissement, quelle qu'en soit sa dénomination, tel que visé à l'article 170, §1er, de la loi relative aux hôpitaux et à d'autres établissements de soins, coordonnée le 10 juillet 2008. »

La maison de repos et de soins s'inscrit dans le cadre de l'article 5 de la loi du 27 juin 1978 modifiant la législation sur les hôpitaux et relative à certaines autres formes de dispensation de soins, c'est-à-dire celle qui organise « la dispensation d'un ensemble de soins permettant de raccourcir le séjour en hôpital ou de l'éviter. »

Une maison de repos et de soins peut également disposer d'un titre de fonctionnement comme maison de repos ou comme service de court séjour. Si l'établissement possède également le titre de fonctionnement comme maison de repos, un centre d'accueil de jour, de soirée ou de nuit peut également y être implanté.

C'est le 21 octobre 2008 que les représentants de la province de Luxembourg, des 44 communes luxembourgeoises et des communes namuroises de Somme-Leuze et de Rochefort ont voté en faveur de la création de Vivalia, sous la forme juridique d'une société coopérative à responsabilité limitée<sup>4</sup> issue de la fusion de plusieurs intercommunales hospitalières et de l'apport du C.U.P., le Centre Universitaire Provincial gérant l'hôpital psychiatrique de Bertrix.

---

<sup>3</sup> Article 323 du Code wallon de l'action sociale et de la santé.

Arrêté du Gouvernement wallon du 29 novembre 2007 visant à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi.

<sup>4</sup> Les fondateurs avaient le choix entre trois formes juridiques : la société anonyme, la société coopérative à responsabilité limitée ou l'association sans but lucratif. Le décret du 26 avril 2012 modifiant certaines dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation a supprimé la possibilité de choisir la forme de l'association sans but lucratif.

On devine la complexité d'une telle opération nécessitant la mise en commun des ressources et d'outils d'institutions présentant chacune de nombreuses particularités dans les statuts de leur personnel et dans leur mode de fonctionnement notamment.

Par la suite, deux autres associées ont rejoint les fondateurs : la commune de Vresse-sur-Semois et la province de Namur.

La province de Luxembourg est la seule province où les institutions hospitalières sont gérées par un outil public unique, à savoir Vivalia, qui gère six sites hospitaliers, une polyclinique, quatre maisons de repos et maisons de repos et de soins, des habitations protégées et une maison de soins psychiatriques. L'Intercommunale emploie plus de 3.700 personnes.

L'article L1523-1, al.3, du C.D.L.D. dispose : « Le personnel de l'intercommunale est soumis à un régime statutaire et/ou contractuel. Le personnel de l'intercommunale est désigné sur la base d'un profil de fonction déterminé par le conseil d'administration et d'un appel à candidatures. »

### **1.3. Le statut pécuniaire et les avantages du personnel dans les deux institutions**

Certaines différences sont sensiblement importantes, qu'il s'agisse de personnel contractuel ou de personnel statutaire.

Une hausse d'un pourcent des rémunérations a été octroyée par le C.P.A.S. et non par l'Intercommunale.

Les heures supplémentaires sont payées par le C.P.A.S. tandis qu'elles doivent être récupérées au sein de l'Intercommunale.

Le C.P.A.S. accorde une prime de fin d'année supérieure à celle accordée par Vivalia.

Le C.P.A.S. octroie plus de jours de congé et de jours fériés ou assimilés à son personnel que Vivalia. De même, le C.P.A.S. – et non Vivalia – octroie quelques heures de dispense de service à certaines occasions.

Pour les prestations variables et celles de nuit et de week-end, une prime forfaitaire de 11% est octroyée par le C.P.A.S. (quel que soit le nombre d'heures prestées) tandis qu'un supplément horaire est octroyé par Vivalia.

Vivalia engage ses aides-soignantes sous contrat de travail d'employé tandis que le C.P.A.S. les engage sous contrat de travail d'ouvrier. Les aides-soignantes transférées sont donc devenues employées même si elles ont gardé les avantages pécuniaires du C.P.A.S..

Les horaires de travail varient d'une institution à l'autre. Le choix n'a pas été laissé au personnel transféré pour une question évidente d'organisation, sauf si un horaire de travail particulier était prévu dans le contrat de travail. Le protocole d'accord conclu avec les organisations syndicales mentionne que ces dernières ont marqué leur accord sur les plages horaires de la nouvelle M.R.-M.R.S. La Bouvière.

Le C.P.A.S. a fait le choix du régime de vacances annuelles des travailleurs salariés pour ses agents contractuels (dont bénéficient également les agents engagés sur la base de l'article 60, §7 de la loi organique ou du programme d'A.P.E.)<sup>5</sup>.

Ce régime est plus intéressant (vacances supplémentaires<sup>6</sup>, prise en considération de certaines primes pour prestations variables dans le calcul du pécule, montant du pécule, etc.) que le régime dit public auquel Vivalia est soumise pour ses travailleurs statutaires et contractuels<sup>7</sup>.

Les deux institutions se sont mises d'accord sur la prise en charge finale des pécules à la suite du transfert (lequel ne peut être assimilé à une rupture contractuelle).

## **2. LE PROCESSUS DE FUSION**

Au début des années 2000, Vivalia et le C.P.A.S. ont obtenu un accord de programmation leur octroyant respectivement 20 lits et 17 lits de maison de repos supplémentaires. L'objectif pour les gestionnaires de ces institutions est d'arriver à une taille d'une soixantaine de lits pour chacune d'entre elles, taille jugée critique à l'époque par rapport à des questions d'équilibre financier et d'économie d'échelle.

Les gestionnaires communaux sont interpellés par une conseillère communale et un médecin généraliste qui plaident en faveur d'une institution unique localisée au centre de Vielsalm.

Le 7 juillet 2008, un groupe de travail est chargé par le C.P.A.S. de « définir une politique globale en faveur des personnes âgées de la Commune et de cibler l'avenir des homes de Vielsalm en vue de répondre au mieux aux besoins de la population. »

---

<sup>5</sup> Article 17 de la loi du 26 juin 1992 portant des dispositions sociales et diverses : « Les agents des communes, des associations de communes et des établissements subordonnés aux communes, autres que les agents contractuels subventionnés visés à l'arrêté royal n° 474 du 28 octobre 1986 portant création d'un régime de contractuels subventionnés par l'Etat auprès de certains pouvoirs locaux, qui ne sont pas pourvus d'une nomination à titre définitif, sont soumis soit au régime des vacances annuelles visé à l'arrêté royal du 30 janvier 1979 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'Administration générale du Royaume, soit au régime des vacances annuelles visé au Titre III de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés. Il appartient au Conseil communal de déterminer le régime des vacances annuelles applicable. »

<sup>6</sup> Arrêté royal du 19 juin 2012 portant exécution de l'article 17bis des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971. Les agents contractuels y compris les A.P.E. et les travailleurs engagés par le biais de l'article 60, §7 de la loi organique des C.P.A.S. sont concernés.

<sup>7</sup> Il convient de relever que l'arrêté royal du 30 janvier 1979 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'administration générale du Royaume a été abrogé par l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale. Il fixe à un taux de 92% de la rémunération (augmentée, dans certains cas, des primes évoquées) le montant du pécule de vacances qui, jusqu'à son entrée en vigueur, pouvait varier de 65 à 92%.

Le 17 mars 2009, le conseil d'administration de Vivalia émet un avis positif sur le projet de réalisation d'un site unique de 120 lits.

Le 5 mai 2009, le Conseil de l'action sociale décide « de signer la convention entre Vivalia et le C.P.A.S. portant sur une fusion par absorption du home Marie-Thérèse au sein de l'agrément de la M.R./M.R.S. Saint-Gengoux gérée par Vivalia en vue de la création d'un site unique de 120 lits au centre de la Commune de Vielsalm (...) ».

Le 6 novembre 2009, le conseil communal de Vielsalm fait sien le contenu de la note d'intention émanant du groupe de travail et dont les axes de travail retenus sont les suivants :

« - création d'une M.R./M.R.S. de 120 lits sur la Commune de Vielsalm, adossée à la M.R./M.R.S. Saint-Gengoux ;

- liaison de cet établissement à la polyclinique Saint-Gengoux et au Foyer La Hesse de l'A.S.B.L. Les Hautes Ardennes ;

- installation sur ce même site de structures propres à rencontrer d'autres besoins (repas à domicile, résidence-services, accueil de jour, court séjour, espaces de rencontre conviviaux, intergénérationnels...) ;

- conservation de la destination d'hébergement du home du C.P.A.S. ;

- introduction pour ce home d'un dossier de sécurisation avant la fin de l'année 2008 ;

- recherche d'une structure la mieux adaptée possible profitant de l'expertise de l'Intercommunale et assurant un ancrage fort. »

A la même date, le conseil communal décide également d'approuver la convention de fusion entre le C.P.A.S. et l'Intercommunale Vivalia portant sur la fusion par absorption du home Marie-Thérèse au sein et sous le numéro d'agrément unique de la M.R./M.R.S. Saint-Gengoux gérée par l'Intercommunale Vivalia.

Le 28 décembre 2010 et le 5 janvier 2011, Vivalia et le C.P.A.S. envoient un courrier à la Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Egalité des chances l'informant de leur renoncement à l'accord de programmation leur octroyant respectivement 20 lits et 17 lits de maison de repos supplémentaires. Cette démarche était un préalable nécessaire à l'introduction par Vivalia d'une demande d'accord de principe pour un total de 37 lits supplémentaires pour le futur site de la nouvelle maison de repos et de soins La Bouvière<sup>8</sup>.

Un comité d'accompagnement composé de mandataires locaux, des directions des deux institutions et de représentants de Vivalia accompagnera le processus de conception de la nouvelle maison de repos et de fusion de 2010 à 2012 et continue d'ailleurs de se réunir encore régulièrement.

En date du 18 mai 2016, le conseil de l'action sociale se référant à l'accord intervenu avec le service d'agrément du Service Public de Wallonie décide « d'arrêter la date du transfert du home Marie-Thérèse du C.P.A.S. vers l'Intercommunale Vivalia, conformément à la convention de fusion signée le 14 mai 2009, à la date du 5 septembre 2016. »

---

<sup>8</sup> Article 348 et s. du Code wallon de l'action sociale et de la santé du 29 septembre 2011.

L'A.Vi.Q., pour sa part, prendra acte de la fermeture volontaire du home Marie-Thérèse par courrier du 14 décembre 2016.

Les agents statutaires et les travailleurs sous contrat ont été transférés à l'Intercommunale Vivalia par des décisions individuelles de transfert prises par le conseil de l'action sociale.

### **3. LES CONVENTIONS DE FUSION ET DE TRANSFERT**

Les personnes morales de droit public ont la personnalité juridique pleine et entière et donc la capacité de conclure des contrats, de s'engager sous réserve d'éventuelles règles de tutelle, sans qu'un fondement légal particulier soit nécessaire<sup>9</sup>.

#### **3.1. Contenu des conventions**

Une convention de fusion a été conclue le 14 mai 2009 entre les représentants du C.P.A.S. de Vielsalm et ceux de Vivalia « en présence et avec l'approbation de la Commune de Vielsalm représentée par le bourgmestre et la directrice générale ».

Il y est notamment question d'une fusion par absorption de la maison de repos du C.P.A.S. au sein et sous le numéro d'agrément unique de la M.R.-M.R.S. Saint-Gengoux gérée par Vivalia afin de permettre à la nouvelle institution de conserver le numéro d'agrément de la M.R.-M.R.S. et les interventions et tarifs de l'I.N.A.M.I. plus intéressants qui y sont attachés. Sans quoi la nouvelle maison de repos et de soins La Bouvière aurait bénéficié d'une intervention basée sur une estimation de l'occupation de la nouvelle structure bien inférieure aux interventions et tarifs dont bénéficiait la M.R.-M.R.S. Saint-Gengoux<sup>10</sup>.

Le transfert porte sur les actifs et passifs limités à l'exploitation des lits et à la reprise du personnel.

Il est convenu que pour faciliter le processus de fusion, une même personne dirigera les deux institutions à raison d'un contrat de travail à mi-temps propre à chacune d'elles.

La convention garantit notamment aux agents contractuels et statutaires transférés leurs droits et avantages pécuniaires dont ils bénéficiaient à la veille du transfert, à moins qu'ils ne fassent le choix du statut Vivalia.

Le C.P.A.S. s'engage, à l'exception des procédures en cours, à ne recruter, à dater du 1<sup>er</sup> mai 2009, que des agents contractuels pour sa maison de repos.

---

<sup>9</sup> WAUTERS, K. et PERCY, A., « Le visage contractuel de l'Administration », in *Les visages de l'Etat - Liber amicorum Yves Lejeune*, Bruxelles, Bruylant, 2017, pp. 821 à 856.

<sup>10</sup> C'est pour ce motif que le personnel et les résidents de la maison de repos du C.P.A.S. ont été concrètement transférés le lendemain du jour de l'ouverture de la nouvelle maison de repos, jour au cours duquel le personnel et les résidents de la M.R.S. Saint-Gengoux en ont pris possession.



Les agents statutaires pourront dans un délai de trois ans à dater du transfert, poser leur candidature à un poste de promotion ou de mutation ouvert au C.P.A.S. ou à la commune.

Une seconde convention est conclue le 1<sup>er</sup> septembre 2016 et est présentée comme un avenant à la convention du 14 mai 2009. Elle est intitulée « convention de transfert ».

Elle fixe au 5 septembre 2016 « le transfert par absorption du home Marie-Thérèse au sein et sous le numéro d'agrément unique de la M.R./M.R.S. Saint-Gengoux », une terminologie plus en phase avec les considérations qui précèdent et les objectifs financiers poursuivis.

Son contenu est quasiment identique à la première si ce n'est que les termes « fusion » ou fusion effective » sont remplacés par les termes « transfert effectif ».

### **3.2. Les conventions et le comité de concertation commune - C.P.A.S.**

Ces conventions n'ont pas été portées à l'ordre du jour du comité de concertation commune-C.P.A.S. alors pourtant que la commune est concernée par la possibilité de mutation et de promotion offerte aux agents et, surtout, par certains aspects financiers des négociations entre la commune et Vivalia comme celles portant sur la charge des pécules de vacances et le dédommagement du C.P.A.S. lié au transfert des lits<sup>11</sup>.

Formellement, elles devaient l'être d'autant plus que la seule signature du bourgmestre et de la directrice générale de la commune et la mention « en présence et avec l'approbation de (...) » ne peuvent suffire à entraîner l'accord de la commune.

## **4. LES DEMARCHES ADMINISTRATIVES AINSI QUE LA CONSULTATION ET L'IMPLICATION DU PERSONNEL**

### **4.1. Les démarches administratives**

Outre les démarches concernant les agréments et autres autorisations concernant les institutions elles-mêmes, divers contacts ont été pris en vue d'obtenir les accords des autorités concernées :

- les contacts avec l'ex-O.N.S.S.A.P.L., intégré dans l'O.R.P.S.S. et ensuite dans l'O.N.S.S.<sup>12</sup> pour les questions relatives aux formalités (Dimona de sortie et de reprise, numéro

---

<sup>11</sup> L'article 26, §2, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale dispose qu'une concertation a lieu au moins tous les trois mois entre une délégation du conseil de l'action sociale et une délégation du conseil communal.

<sup>12</sup> La loi du 18 mars 2016 portant modification de la dénomination de l'Office national des Pensions en Service fédéral des Pensions, portant intégration des attributions et du personnel du Service des Pensions du Secteur public, des missions « Pensions » des secteurs locaux et provinciaux de l'Office des régimes particuliers de

d'établissement, dérogations relatives au volume de l'emploi, agents « Maribel ») et les questions relatives aux modalités et date du transfert du personnel ;

- les contacts avec l'I.N.A.M.I. relativement au personnel bénéficiant de mesures de fin de carrière et au prix de journée ;
- les contacts avec le Service Public de Wallonie pour le transfert de points A.P.E. du C.P.A.S. vers Vivalia et les garanties pour le C.P.A.S. quant au maintien des autres points A.P.E. (vu la diminution du volume de l'emploi) ;
- les contacts avec l'O.N.Em. pour les agents en interruption de carrière concernés par le changement du numéro de B.C.E. (Banque Carrefour des Entreprises) ;
- les contacts avec l'A.W.I.P.H. (devenue l'A.Vi.Q.) pour une ouvrière transférée dont le handicap est reconnu par l'A.Vi.Q. avec un soutien financier à garantir au nouvel employeur et pour le transfert d'un travailleur sous contrat d'adaptation professionnelle ;
- les contacts avec les mutualités et le service externe de prévention et de protection au travail.

#### **4.2. La consultation et l'implication du personnel dans le processus de fusion et de transfert**

Dès les premières décisions portant sur la construction d'une nouvelle maison de repos et de soins impliquant la disparition des deux autres institutions, le personnel des deux institutions a été associé à la conception de l'aménagement intérieur du nouveau bâtiment et à la réflexion sur la nouvelle organisation du travail qui les attendait, une réflexion alimentée par la visite d'autres institutions.

Chaque membre du personnel du C.P.A.S. a reçu une projection de ses nouvelles conditions de rémunération s'il adhérerait au statut Vivalia, lui permettant ainsi de les comparer avec les rémunérations et avantages octroyés par le C.P.A.S.

Une réunion générale du personnel des deux institutions a été organisée le 22 septembre 2015 en présence des gestionnaires, des mandataires locaux et des organisations syndicales.

Le choix a été laissé à chaque membre du personnel de conserver ses droits acquis ou d'adhérer au statut Vivalia, un choix important car l'adhésion au statut entraîne la possibilité de répondre aux appels à candidature en vue d'une nomination à titre définitif. Nous y reviendrons ci-après lors de l'examen du protocole d'accord syndical. A l'heure actuelle

---

sécurité sociale et de HR Rail et portant reprise du Service social collectif de l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les compétences de l'O.R.P.S.S. concernant la perception des cotisations ont été transférées à l'O.N.S.S. et celles concernant le paiement des pensions au SFP, le Service Fédéral des Pensions issu de la fusion du SdPSP (le service public des pensions du secteur public) et de l'ONP (l'Office national des Pensions). Le rôle de l'O.R.P.S.S. en tant que caisse d'allocations familiales a déjà été repris par FAMIFED à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2016.

encore, une majorité des membres du personnel transférés à Vivalia n'ont pas adhéré au statut Vivalia.

## **5. LES NEGOCIATIONS SYNDICALES**

### **5.1. Négociation ou concertation ?**

Les organisations syndicales ont bien entendu été associées aux discussions sur les modalités de transfert.

Le seul document officiel qui existe est intitulé « Concertation syndicale du 30 juin 2016. Protocole d'accord dans le cadre du transfert du home Marie-Thérèse du C.P.A.S. vers Vivalia ».

Les parties signataires sont l'Intercommunale Vivalia, le C.P.A.S. et les organisations syndicales. La commune n'est donc pas partie prenante alors qu'elle est directement concernée comme nous le soulignerons plus loin.

Il ne s'agit pas d'une négociation ou d'une concertation (nous reviendrons sur le choix du terme) dans un comité de négociation ou de concertation dont le ressort est fixé en exécution de la loi 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

En vertu de l'article 20, §1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, il est créé un comité particulier de négociation notamment dans chaque commune, pour le personnel communal et le personnel du centre public d'action sociale.

Le ressort de ce comité particulier de négociation est également couvert par un comité supérieur de concertation (article 35 de l'arrêté royal susmentionné).

Dans les faits, c'est un même comité de négociation et de concertation qui existe dans les petites communes avec certains changements au niveau des représentants selon qu'il s'agit d'une négociation, d'une concertation ou de questions en rapport avec la prévention, la sécurité et l'hygiène.

Tous les aspects de l'opération de fusion concernant les droits des travailleurs, la possibilité de mutation ou de promotion visée par la convention de fusion, les impacts concernant les points A.P.E., les charges financières relatives au paiement des pécules « de sortie » (le C.P.A.S. ne disposant d'aucune provision à cet effet), le volume global de l'emploi, auraient dû être examinés au sein de ce comité. Cela n'a pas été le cas.

Nous estimons que cela aurait dû être d'autant plus le cas si l'on s'en réfère à la *ratio legis* et aux dispositions des décrets du 20 mars 2014 (le premier modifiant certaines dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation et visant à améliorer le dialogue social

et le second modifiant certaines dispositions de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale et visant à améliorer le dialogue social)<sup>13</sup>.

Revenant à l'instrument du 30 juin 2016 où il est question à la fois de concertation syndicale et d'un protocole d'accord (lequel conclut une négociation syndicale et non une concertation), nous ne nous attarderons pas sur les termes retenus mais nous pouvons soutenir que les matières visées dans le document relevaient bien de la négociation syndicale car elles sont aussi importantes, selon nous, que « les mesures d'ordre intérieur ayant un caractère général et les directives qui ayant le même caractère qui sont relatives à la fixation ultérieure des cadres du personnel, à la durée du travail et à l'organisation de celui-ci »<sup>14/15</sup>.

Le protocole d'accord fait référence quant à lui « aux réglementations de base des matières soumises à la négociation. »

La loi du 19 décembre 1974, lorsqu'elle détermine les matières soumises à la négociation et les instances de négociation, semble quelque peu rigide face à une opération de fusion comme celle qui nous occupe.

## **5.2. Le protocole d'accord du 30 juin 2016**

Dans son préambule, le protocole fait référence aux « obligations en termes d'information et de consultation dans l'esprit de l'article 7 de la Directive européenne 2001/23 ». Il en sera question dans la suite de ce travail.

Le préambule se réfère également à la convention d'absorption et reprend les points suivants :

- les travailleurs contractuels du C.P.A.S. sont transférés vers l'Intercommunale Vivalia et continuent à bénéficier de l'ensemble des droits et avantages garantis par le statut pécuniaire et administratif des agents contractuels du C.P.A.S. de Vielsalm à la date de l'absorption effective. Ils conservent leur qualité, leur grade et leur ancienneté administrative et pécuniaire. Ils conservent également les allocations, les indemnités ou les primes ou autres avantages dont ils bénéficiaient avant leur transfert ;
- Les agents statutaires du C.P.A.S. sont transférés en cette qualité, vers l'Intercommunale Vivalia et continuent à bénéficier de l'ensemble des droits et avantages garantis par le statut

---

<sup>13</sup> Voir également la 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 (en vigueur au moment de la fusion et remplacée depuis par la circulaire du 26 janvier 2017 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 ».

<sup>14</sup> Article 2, 1<sup>er</sup>, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

<sup>15</sup> Pour un premier examen de la loi, voir notamment : J. GENNEN, « Relations syndicales dans les services publics », *Bull. FAR*, n° 111, 1980, et « Le statut syndical dans les services publics », *J.T.T.*, 1975, 129.

pécuniaire et administratif des agents nommés du C.P.A.S. de Vielsalm à la date de la fusion effective ;

- le règlement de travail de Vivalia s'appliquera à l'ensemble du personnel à la date effective du transfert.

Les parties marquent également leur accord sur la liste définitive du personnel transféré, sur les nouvelles plages horaires des services de la M.R.-M.R.S. La Bouvière (moyennant phase test et évaluation) et, dans le cadre du dispositif Maribel, sur la demande de dérogation à l'augmentation du volume de l'emploi du C.P.A.S. en raison du transfert d'une partie du personnel vers Vivalia ainsi que sur la modification du grade d'un emploi Maribel.

Ces demandes devaient être introduites auprès de la cellule Maribel social de l'O.R.P.S.S. (intégré depuis lors dans l'O.N.S.S.).

Les modalités d'adhésion au statut Vivalia sont également prévues dans le protocole d'accord : « Le personnel du C.P.A.S. transféré vers Vivalia disposera d'une période de cinq ans pour une adhésion volontaire au statut Vivalia. »

### **5.3. Un contenu qui pose question**

Selon le protocole d'accord (qui reprend un des engagements de la convention de fusion), « conformément à la convention d'absorption, dans les trois ans à dater du moment du transfert, les membres du personnel du C.P.A.S. transférés vers Vivalia pourront poser leur candidature à un poste de mutation ou de promotion ouvert au sein du cadre organique du C.P.A.S. ou de la Commune de Vielsalm sous réserve de répondre aux conditions en matière d'ancienneté de grade, de formation, de réussite des examens s'il y a lieu, à l'exclusion de la condition d'évaluation. »<sup>16</sup>

Comme on l'a déjà souligné, la Commune de Vielsalm n'est pas signataire de ce protocole d'accord alors qu'elle est aussi directement concernée par cet aspect du protocole d'accord.

Par ailleurs, une question n'est pas abordée dans ce protocole mais est d'actualité. Depuis le transfert effectif du personnel, Vivalia a lancé des appels en vue de nominations à titre définitif. Parmi les ex-travailleurs contractuels du C.P.A.S. qui avaient gardé leurs droits

---

<sup>16</sup> L'arrêté royal n°519 du 31 mars 1987 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes et des centres publics d'aide sociale qui ont un même ressort n'est applicable qu'aux agents statutaires. mais les statuts administratifs de la commune et du C.P.A.S. s'appliquant au personnel statutaire et au personnel contractuel et étant identiques, sauf dispositions spécifiques à l'une ou l'autre institution ou propres au régime des agents statutaires (le régime disciplinaire, l'indemnisation en cas d'incapacité de travail ou les conditions de rupture de la relation de travail par exemple), la disposition du protocole d'accord concernant la mutation ou la promotion, concerne tant le personnel statutaire que le personnel communal. Telle a été en tout cas la volonté des négociateurs. Le cadre et le statut du personnel du C.P.A.S. et de la commune permettent de telles mutations et promotions.

acquis « C.P.A.S. », seuls, peuvent y répondre ceux qui les abandonnent et adhèrent au statut Vivalia.

S'agit-il d'une condition discriminatoire par rapport aux autres travailleurs contractuels de Vivalia et d'une exigence contournant en quelque sorte les garanties de la directive « transfert » ?

Nous sommes tentés de répondre par l'affirmative à cette question même si rien ne semble interdire à l'employeur d'adopter après la fusion un processus de nomination et de l'assortir de conditions réductrices de certains droits acquis au moment de la fusion.

A cet égard, il faut être attentif à la jurisprudence de la C.J.U.E. dont voici un extrait de l'arrêt C-425/02 : « 35 (...) la directive 77/187 doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas en principe à ce que, en cas de transfert d'entreprise d'une personne morale de droit privé à l'État, celui-ci, en tant que nouvel employeur, procède à une réduction du montant de la rémunération des travailleurs concernés aux fins de se conformer aux règles nationales en vigueur relatives aux employés publics. Toutefois, les autorités compétentes appelées à appliquer et à interpréter lesdites règles sont tenues de le faire dans toute la mesure du possible à la lumière de la finalité de ladite directive en tenant notamment compte de l'ancienneté du travailleur, dans la mesure où les règles nationales régissant la situation des employés de l'État prennent en considération l'ancienneté de l'employé de l'État pour le calcul de sa rémunération. Dans l'hypothèse où un tel calcul aboutit à une réduction substantielle de la rémunération de l'intéressé, pareille réduction constitue une modification substantielle des conditions de travail au détriment des travailleurs concernés par le transfert, de sorte que la résiliation de leur contrat de travail pour ce motif doit être considérée comme intervenue du fait de l'employeur, conformément à l'article 4, paragraphe 2, de la directive 77/187. »<sup>17</sup>

## **6. LA DIRECTIVE « TRANSFERT »**

La directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, a codifié la directive 77/187, compte tenu des modifications apportées à cette dernière par la directive 98/50<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> C.J.C.E., 11 novembre 2004 (Delahaye c. Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative du Grand-Duché de Luxembourg), C-425/02.

<sup>18</sup> Sur la directive « transfert », voir notamment : LECLERCQ, J.F., PELTZER, L. et PLASSCHAERT, E., « III – Quelques questions d'actualité en droit européen », in *La Cession d'entreprise : les aspects sociaux*, Bruxelles, Larcier, 2011, pp.17 à 58 ; CLESSE, J. et KÉFER, F., « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) », *R.C.J.B.*, 2012/2, pp. 235 et s.

## **6.1. Le champ d'application de la directive**

Outre les dispositions consacrées à la consultation et à l'information des travailleurs auxquelles il est fait référence dans le protocole d'accord, les articles premier et 3 de la directive nous intéressent particulièrement :

« Article premier

1. a) La présente directive est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion.

b) Sous réserve du point a) et des dispositions suivantes du présent article, est considéré comme transfert, au sens de la présente directive, celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire.

c) La présente directive est applicable aux entreprises publiques et privées exerçant une activité économique, qu'elles poursuivent ou non un but lucratif. Une réorganisation administrative d'autorités administratives publiques ou le transfert de fonctions administratives entre autorités administratives publiques ne constitue pas un transfert au sens de la présente directive.

(...)

Article 3

1. Les droits et les obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire. »

Il ne fait pas de doute qu'il ne s'agit pas dans le cas de la fusion qui nous occupe d'une réorganisation administrative d'autorités publiques ni d'un transfert de fonctions entre autorités administratives publiques.

## **6.2. La notion d'entité économique**

Même si la fusion des deux entités porte essentiellement sur du personnel (sans perdre de vue que du matériel et des points A.P.E. ont été transférés, des lits ont été cédés...), la directive lui est applicable.

Voici des extraits de l'arrêt C-151/09 de la C.J.U.E. :

« 27 Pour déterminer si les conditions d'un transfert d'une entité économique organisée de manière stable sont remplies, il y a lieu de prendre en considération l'ensemble des circonstances de fait qui caractérisent l'opération en cause, au nombre desquelles figurent notamment le type d'entreprise ou d'établissement dont il s'agit, le transfert ou non d'éléments corporels, tels que les bâtiments et les biens mobiliers, la valeur des éléments incorporels au moment du transfert, la reprise ou non de l'essentiel des effectifs par le nouveau chef d'entreprise, le transfert ou non de la clientèle, ainsi que le degré de similarité

des activités exercées avant et après le transfert et la durée d'une éventuelle suspension de ces activités. Ces éléments ne constituent toutefois que des aspects partiels de l'évaluation d'ensemble qui s'impose et ne sauraient, de ce fait, être appréciés isolément (voir, notamment, arrêts précités Spijkers, point 13; Redmond Stichting, point 24; Süzen, point 14; Abler e.a., points 33 et 34, ainsi que Güney-Görres et Demir, points 33 et 34).

28 Par ailleurs, la Cour a relevé qu'une entité économique peut, dans certains secteurs, fonctionner sans éléments d'actifs, corporels ou incorporels, significatifs, de sorte que le maintien de l'identité d'une telle entité par-delà l'opération dont elle est l'objet ne saurait, par hypothèse, dépendre de la cession de tels éléments (voir arrêts Süzen, précité, point 18; du 10 décembre 1998, Hernández Vidal e.a., C-127/96, C-229/96 et C-74/97, Rec. p. I-8179, point 31, ainsi que Hidalgo e.a., C-173/96 et C-247/96, Rec. p. I-8237, point 31).

29 La Cour a ainsi jugé que, dans la mesure où, dans certains secteurs dans lesquels l'activité repose essentiellement sur la main-d'œuvre, une collectivité de travailleurs que réunit durablement une activité commune peut correspondre à une entité économique, une telle entité est susceptible de maintenir son identité par-delà son transfert quand le nouveau chef d'entreprise ne se contente pas de poursuivre l'activité en cause, mais reprend également une partie essentielle, en termes de nombre et de compétence, des effectifs que son prédécesseur affectait spécialement à cette tâche. Dans cette hypothèse, le nouveau chef d'entreprise acquiert en effet l'ensemble organisé d'éléments qui lui permettra la poursuite des activités ou de certaines activités de l'entreprise cédante de manière stable (arrêts précités Süzen, point 21; Hernández Vidal e.a., point 32, ainsi que Hidalgo e.a., point 32). »<sup>19</sup>

### **6.3. L'effet direct de la directive**

L'Etat belge n'a transposé que partiellement cette directive, essentiellement dans le secteur privé, via la convention collective de travail n° 32bis du 7 juin 1985 rendue rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 juillet 1985<sup>20</sup>.

Incontestablement, selon la jurisprudence de la C.J.U.E., les travailleurs du C.P.A.S. pourraient se prévaloir de l'effet direct de cette directive en cas de non-respect par le cessionnaire de leurs droits arrêtés à la date du transfert. Mais on connaît les limites d'une telle action en justice rappelées par l'article 4.2. de la directive<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> C.J.U.E., 29 juillet 2010 (Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) c. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción), C-151/09.

<sup>20</sup> Convention collective de travail n° 32 bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite, modifiée par les conventions collectives de travail, n° 32 ter du 2 décembre 1986, 32 quater du 19 décembre 1989, 32 quinquies du 13 mars 2002 et 32 sexies du 27 septembre 2016.

<sup>21</sup> L. PELTZER, *Le transfert conventionnel d'entreprises*, Kluwer, 2006, p. 35.



## **7. LE DROIT SOCIAL ET LA FONCTION PUBLIQUE LOCALE**

### **7.1. L’envahissement de la fonction publique par le contrat**

Nombre d'ouvrages, d'études et d'articles ont été consacrés à la place importante prise par le droit social dans la fonction publique<sup>22</sup>.

Des lois, réglementations et dispositions protectrices importantes s'appliquent aux travailleurs du secteur public comme aux travailleurs du secteur privé.

Il est question depuis des années déjà d'un droit social de la fonction publique.

Auparavant, on entendait par droit social le droit du travail et le droit de la sécurité sociale régissant les relations entre les entreprises privées et leurs travailleurs.

Progressivement, des normes de droit social ont été rendues applicables aux agents statutaires et à leurs employeurs publics comme celles concernant la protection de la rémunération tandis que des règles s'inspirant des principes et normes protectrices de réglementations relevant du droit social ont été adaptées en faveur des agents statutaires, en tenant compte notamment des lois de continuité, de changement et d'égalité du service public.

Un phénomène essentiel est apparu à partir des années 70 : l'engagement de travailleurs sous contrat dans le secteur public n'est plus resté l'exception (notamment pour un remplacement,

---

Voir aussi les conclusions de l'avocat général M. Siegbert Alber dans l'affaire C-343/98 du 14 septembre 2000, Renato Collino et Luisella Chiappero contre Telecom Italia SpA.

<sup>22</sup> A. L. DURVIAUX et D. FISSE, *Droit de la fonction publique locale*, Collection de la Faculté de droit de l'Université de Liège, Larcier, 2015.

R. CAPART, F. CRABEELS, M. DALLEMAGNE, L. DEAR, S. DELOOZ, O. DEPRINCE, D. DESAIVE, C. DUMONT, S. GILSON, N. HAUTENNE, J-C. HEIRMAN, J. HUBIN, P. JOASSART, N. KNAEPEN, P. MALDEREZ, G. MASSART, L. PELTZER, F. PICCININ, A. ROGER, M. STRONGYLOS et X. Vlieghe (sous la direction de M. DUMONT), *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Commission Université-Palais, Anthémis, 2008.

R. JANVIER (éd), I. DE WILDE, S. AERTS et P. HUMBLET, *Le droit social de la fonction publique*, Collection de l'Association belge pour le droit du travail et de la sécurité sociale, La Charte, 2015.

DELVAX, D., « Le recours au contrat de travail ou au statut dans la fonction publique - Prolégomènes », in *Une terre de droit du travail : les services publics* (sous la direction de J. Jacquemain), Actes du colloque organisé à Genval le 10 novembre 2005 par la Conférence du Jeune Barreau de Nivelles et l'Association des juristes praticiens du droit social, Bruxelles, Bruylant, 2005, pp. 5 à 30.

une tâche déterminée pour faire face à des circonstances exceptionnelles) mais est devenu quasiment la règle dans certains services publics<sup>23</sup>.

Les causes de cette évolution sont bien connues :

- l'implication des pouvoirs locaux dans les programmes de remise au travail sous contrat de travail de travailleurs victimes de fermeture ou de restructuration d'entreprise ou difficiles à réintégrer dans le circuit du travail ;
- les restrictions budgétaires auxquelles ils ont fait face en assurant des services au moyen de ces travailleurs recrutés sous contrat et dont les charges salariales étaient bien moindres que celles d'agents statutaires ;
- l'attrait de l'engagement contractuel dont la souplesse de gestion sous l'empire de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail facilite la rupture du contrat notamment en cas de réduction d'une action publique.

Si le pouvoir local est amené à appliquer des règles différentes selon les catégories de travailleurs (statutaires ou contractuels), des dispositions légales ou réglementaires s'appliquent à la fois au personnel contractuel et aux agents statutaires. Des circulaires de la Région wallonne concernant la fonction publique locale concernent à la fois les agents statutaires et le personnel contractuel.

On assiste même à une remise en cause de règles applicables aux agents statutaires comme certaines normes spécifiques en matière de calcul de la pension de retraite ou la suppression du cumul de jours de congés pour maladie non pris pendant l'année (un projet du gouvernement fédéral à l'heure où ces lignes sont écrites).

Incontestablement, une contractualisation de la fonction publique fait son chemin même si des règles concernant, par exemple, le régime disciplinaire, les juridictions compétentes, le régime de pension et les relations syndicales ainsi que l'impact des lois du service public, limitent encore cette contractualisation. « Les recrutements contractuels doivent demeurer exceptionnels » dans les communes, a rappelé à plusieurs reprises le Conseil d'Etat<sup>24</sup>.

Le droit de la fonction publique locale comporte notamment nombre de circulaires telle que celle du 27 mai 1994 relative aux principes généraux de la fonction publique locale dont beaucoup de dispositions concernent les agents statutaires et les travailleurs sous contrat.

Il est à constater que plus de 60% des effectifs de la fonction publique locale sont constitués de travailleurs contractuels.

Il y a donc plusieurs entrées dans le droit social de la fonction publique, un droit composite marqué par une contractualisation envahissante et par des télescopages de règles relevant du statut public et du statut privé<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> A. L. DURVIAUX et D. FISSE, *op. cit.*, pp. 16 à 18.

<sup>24</sup> C.E., 6 janvier 1999, Bidée, n° 77.982.

<sup>25</sup> Il en est ainsi, dans le secteur public, des questions controversées relatives à la compatibilité du licenciement en exécution de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail avec la loi du 29 juillet 1991 relative à la

Cet envahissement de la fonction publique locale par le contrat met à mal le principe selon lequel le personnel d'une commune « se trouve, en règle générale, placé à l'égard de celle-ci dans une relation statutaire »<sup>26</sup>.

Certes, on peut encore considérer certains articles du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation<sup>27</sup> comme privilégiant le recrutement d'agents statutaires dans les communes mais la tendance lourde à l'engagement de travailleurs contractuels est bien là et les communes en vertu du principe de l'autonomie communale – et, donc, les C.P.A.S. aussi - en vertu du principe de l'autonomie communale, en usent, quand elles n'en abusent pas, au détriment du recrutement statutaire et cela, malgré certains dispositifs comme la cotisation de responsabilisation.

## **7.2. La cotisation de responsabilisation et le 2<sup>e</sup> pilier de pension pour les contractuels**

La contractualisation de la fonction publique locale a aussi des conséquences sur le financement des pensions des agents statutaires.

La constitution d'un 2<sup>e</sup> pilier de pension est à l'ordre du jour tant au niveau du C.P.A.S. de la Commune de Vielsalm qu'au niveau de l'Intercommunale Vivalia.

Le financement des pensions des agents statutaires des pouvoirs locaux était au départ fondé sur le principe de solidarité via des versements de cotisations au sein de pools de pensions et ensuite d'un pool unique. Certains pouvoirs locaux n'ont pas suffisamment contribué au financement de la pension des agents statutaires en engageant des agents contractuels plutôt que statutaires, avec comme conséquence une mise en cause du financement des pensions des agents statutaires à long terme et une hausse des cotisations.

---

motivation formelle des actes administratifs et le respect des droits de la défense. Voir à ce sujet, comme dernier état de ces questions, le commentaire de J. Jacqmain sur l'arrêt n°84/2018 du 5 juillet 2018 de la Cour constitutionnelle sous le titre « Motivation des licenciements des travailleurs contractuels dans les services publics : le législateur fédéral est acculé », in *Statut des administrations locales et provinciales*, Actualités en bref, août 2018, n°321, Kluwer.

<sup>26</sup> C.E., 28 novembre 2001, Rombouts, n° 101.223, en cause Mme. Rombouts contre l'Association intercommunale d'Oeuvres Médico-sociales de l'Ardenne dont voici un extrait : « Considérant que la requérante réplique, à juste titre, que les agents des autorités administratives sont en principe dans une situation statutaire et qu'ils ne se trouvent dans une situation contractuelle que lorsque la preuve peut être rapportée qu'ils sont liés par contrat à ces autorités; qu'en l'espèce, les parties ne produisent pas le contrat d'emploi qui lierait la requérante à la partie adverse; que l'exception ne peut être accueillie; (...) ».

<sup>27</sup> Tels les articles L1212-1 (« Le conseil communal fixe: 1° le cadre, les conditions de recrutement et d'avancement, ainsi que les conditions et procédure d'évaluation des agents de la commune ») et L1213-1 (« Le conseil communal nomme les agents dont le présent Code ne règle pas la nomination. (...) »).

La loi du 24 octobre 2011 a introduit un nouveau mode de financement en combinant deux principes complémentaires : la solidarité et la responsabilisation<sup>28</sup>.

Les pouvoirs locaux paient une cotisation de responsabilisation lorsque, en raison de leur nombre réduit d'agents statutaires, ils versent peu ou pas assez de cotisations au Service Fédéral des Pensions<sup>29</sup> dont les charges de paiement des pensions des agents statutaires augmentent sans cesse. Plus une commune engage des agents contractuels et moins elle a d'agents statutaires, plus la cotisation de responsabilisation versée au Service Fédéral des Pensions sera élevée.

La loi du 30 mars 2018 introduit le principe de la pension mixte dans le secteur public et va atténuer, à partir de 2020, l'impact du coût de la cotisation de responsabilisation pour les autorités locales qui créent un second pilier de pension pour les contractuels (la cotisation sera diminuée de la moitié du coût d'installation du second pilier). Le coût de cette opération sera partiellement supporté par les pouvoirs locaux n'ayant pas mis en place un second pilier de pension<sup>30</sup>.

La création d'un deuxième pilier de pension permettrait aux agents contractuels des pouvoirs locaux de bénéficier d'un complément de pension pour compenser partiellement la différence entre une pension de travailleur salarié et une pension d'agent nommé (statutaire).

L'U.V.C.W. dénonce cependant un déficit de financement de la part de l'Etat fédéral<sup>31</sup>. Et ce ne sont pas les mesures d'aide envisagées par la Région wallonne qui aideront suffisamment les pouvoirs locaux.

Par ailleurs, la situation se complique et ne manque pas de poser question si l'on aborde la gestion du personnel des hôpitaux publics dont les responsables doivent aussi gérer un

---

<sup>28</sup> Loi du 24 octobre 2011 assurant un financement pérenne des pensions des membres du personnel nommé à titre définitif des administrations provinciales et locales et des zones de police locale et modifiant la loi du 6 mai 2002 portant création du fonds des pensions de la police intégrée et portant des dispositions particulières en matière de sécurité sociale et contenant diverses dispositions modificatives.

<sup>29</sup> Voir la loi du 18 mars 2016 portant modification de la dénomination de l'Office national des Pensions en Service fédéral des Pensions, portant intégration des attributions et du personnel du Service des Pensions du Secteur public, des missions « Pensions » des secteurs locaux et provinciaux de l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale et de HR Rail et portant reprises du Service social collectif de l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale.

<sup>30</sup> Loi du 30 mars 2018 relative à la non prise en considération de services en tant que personnel non nommé à titre définitif dans une pension du secteur public, modifiant la responsabilisation individuelle des administrations provinciales et locales au sein du Fonds de pension solidarisé, adaptant la réglementation des pensions complémentaires, modifiant les modalités de financement du Fonds de pension solidarisé des administrations provinciales et locales et portant un financement supplémentaire du Fonds de pension solidarisé des administrations provinciales et locales.

<sup>31</sup> MENDOLA, L., « Reforme des pensions des agents statutaires et contractuels des pouvoirs locaux », *Mouvement communal*, juin-juillet 2018.

personnel comptant des agents statutaires et des travailleurs contractuels et à la question de la responsabilisation en matière de pensions.

L'arrêté royal du 1<sup>er</sup> février 2018 modifiant l'arrêté royal du 25 avril 2002 relatif à la fixation et à la liquidation du budget des moyens financiers des hôpitaux prévoit un budget à répartir entre les hôpitaux au prorata de leur charge de cotisations complémentaires de pensions au titre de responsabilisation individuelle tout en le conditionnant, à partir de l'année 2019, à une limitation de leur nombre d'agents statutaires.

### **7.3. L'avenir du régime statutaire**

Le régime statutaire est mis en cause de toutes parts.

Il est vrai que l'heure est à la mobilité, aux emplois précaires et à temps partiel, aux emplois flexibles et à l'allègement des contraintes pour les employeurs dans le secteur privé.

Parallèlement aux restructurations et même à la disparition de certains services publics, d'aucuns souhaitent pour certains emplois publics la même évolution que dans le secteur privé.

Certes, des garde-fous existent, ne serait-ce que les lois du service public, les obligations de service public, le principe d'universalité de certains services et d'égalité des usagers.

Ces garde-fous exigent un personnel stable, neutre et motivé. Le régime statutaire de la Fonction publique y contribue, même s'il faut alléger certaines procédures (en matière de discipline, de mobilité notamment).

Il est hautement probable que la tendance à adopter des dispositions communes aux agents statutaires et aux travailleurs sous contrat va s'accroître encore au détriment des agents statutaires et de certaines règles avantageuses de leur statut.

Parallèlement, d'aucuns plaident pour un véritable statut des travailleurs sous contrat, leur garantissant ainsi la stabilité, une évolution de carrière et des conditions d'engagement objectives.

Le recours aux engagements contractuels sous les diverses formes évoquées dans ce travail permet trop souvent à l'autorité publique de négliger un principe fondamental du service public : l'égalité d'accès aux emplois.

Respecter cette égalité d'accès n'est pas toujours évident quand on se rend compte des difficultés de gestion du personnel de la M.R.S. Saint-Gengoux lorsqu'il s'agit notamment de remplacer au pied levé des membres du personnel absents pour quelques motifs que ce soit.

« Il faut relever que divers systèmes juridiques étrangers n'instituent pas une séparation si rigide que le nôtre entre droit social du secteur privé et droit social du secteur public. Certaines directives européennes (comme celles qui concernent l'égalité des sexes ou la prévention des risques en matière de santé et de sécurité au travail) s'embarrassent moins encore d'une telle distinction.

En fait, cette séparation logique au plan des concepts juridiques apparaît de plus en plus artificielle si l'on tient compte de la finalité du droit (lequel vise à ordonner les relations des humains en société et non à les compliquer), et il faudra bien que l'on arrive à la transcender en admettant le concept d'un "super-droit social" que j'avais avancé dans "Les arcanes de Thémis: les services publics et la loi sur le travail" (Chr.D.S., 1982, p. 185 et s.). Dans son ouvrage *De sociale bescherming van het overheids personeel* (Die Keure, 1990), R. JANVIER promeut un tel objectif d'intégration, au moins en matière de sécurité sociale. »<sup>32</sup>

Nous sommes d'avis que les objectifs d'harmonisation et d'intégration sont certes souhaitables. Encore faut-il que l'alignement de normes concernant les agents statutaires avec les normes concernant les travailleurs contractuels ne se fassent pas au détriment des agents statutaires qui bénéficient de la stabilité de l'emploi et de certaines règles protectrices bien supérieures à celles qui concernent les travailleurs contractuels.

## 8. CONCLUSION

Ce travail a permis, au travers d'un dossier bien concret et bien proche puisqu'il concerne un événement qui s'est produit dans notre commune, de mettre en évidence les difficultés d'application de certaines règles, la complexité d'une opération de fusion entre deux services publics et une évolution de la fonction publique locale qui n'introduit guère de stabilité et de cohérence dans la gestion du service public.

Il reste que la M.R.S. La Bouvière est un beau service public rendu à la population et qui connaît de belles activités intergénérationnelles<sup>33</sup>.

A l'heure actuelle, la M.R.S. La Bouvière occupe 65,89 ETP (112 personnes) dont 7,32 ETP statutaires (12 personnes) et 58,57 ETP contractuels (100 personnes), les engagements sous contrat d'étudiant non compromis.

Bien entendu, la gestion du personnel n'y est pas facile – les conditions de travail non plus, d'ailleurs, pour un personnel essentiellement féminin et souvent à temps réduit – puisque l'on y trouve des agents nommés à titre définitif et des travailleurs engagés sous contrat de travail avec des avantages pécuniaires différents selon qu'ils viennent de la M.R.S. Saint-Gengoux (certains ayant gardé leurs avantages pécuniaires d'avant la création de Vivalia) ou de la maison de repos du C.P.A.S., avec ou sans adhésion au statut Vivalia sans oublier les travailleurs nouvellement engagés sous statut Vivalia.

Heureusement, Vivalia est aussi une machine administrative bien rôdée aux techniques de fusion et à la gestion de travailleurs aux régimes pécuniaires différents !

---

<sup>32</sup> JACQMAIN, J., *Droit social de la fonction publique*, Presses universitaires de Bruxelles, 2017-18, p. 3.

<sup>33</sup> Outre les 120 lits de maison de repos et de maison de repos et de soins, la nouvelle institution compte 10 résidence-services, 15 lits de court-séjour et 10 lits d'accueil de jour. Un espace « Cantou » est réservé aux personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer ou de maladies apparentées.

Des différences de traitement qui peuvent se justifier selon le Conseil d'Etat : « Considérant (...) que le principe d'égalité n'exclut pas qu'une différence de traitement soit établie selon certaines catégories de personnes pour autant que le critère de différenciation soit susceptible de justification objective et raisonnable; que l'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée, ainsi que de la nature des principes en cause; que le principe d'égalité est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens et le but visé; (...) »<sup>34</sup>.

Un des enjeux de cette fusion-transfert a donc été de créer une communauté de travail animée d'un même esprit d'entreprise malgré les appartenances historiques, les cultures d'entreprise différentes et les « statuts » différents.

La situation juridique du personnel se complique plus encore si on évoque le personnel de cuisine. Vivalia impose que ce dernier soit sous l'autorité d'un responsable des cuisines centrales de l'Intercommunale à Bertrix (où les repas principaux sont confectionnés pour la M.R.S. La Bouvière) alors que juridiquement, c'est la directrice de La Bouvière qui a l'autorité sur ce personnel. Une situation hybride qui ne manque pas de poser problème sur le terrain.

Il y a le droit, il y a le personnel et il y a aussi des résidentes et résidents auxquels nous dédions ce travail.

En pensant à eux, nous ne pouvons nous empêcher de terminer par quelques lignes des conclusions d'un beau livre de Pierre Gobiet, psychologue et psychothérapeute, dans lequel il nous fait parcourir des territoires riches de sens en compagnie des grands arpenteurs, comme il les appelle.

« Notre regard portera en lui le changement si nous pouvons percevoir les plus âgés d'entre nous non plus comme la somme de toutes leurs pertes, mais comme des personnes riches de ressources insoupçonnées.

Puisse cet ouvrage vous avoir apporté des éclairages qui se refléteront dans votre propre vision du grand âge. Après tout, la personne très âgée, c'est de moins en moins « l'autre » : beaucoup d'entre nous parcourront ces territoires qui les conduiront au très grand âge. Et beaucoup d'entre nous chercheront les pépites qui ont sédimenté dans l'épaisseur de leur existence.

Soyez indulgents et curieux avec ceux qui, au terme de leur si longue vie, participent à cette quête fondamentale avec des moyens parfois très réduits. L'indulgence vous conduira peut-être à la patience, là où contre toute attente prendront place des temps suspendus : des instants précieux à travers lesquels la personne très âgée nous révèle notre propre humanité.

---

<sup>34</sup> C.E., 4 mars 1996, n° 58.444, mettant en cause la société coopérative « Intercommunale d'Oeuvres sociales pour la Région de Charleroi » c. la Région wallonne.

Quant à la curiosité, si nous savons l'entretenir, elle est l'antidote de l'ennui. Car la vie surgit là où on ne l'attend pas. Faisons le pari qu'il en est de même dans les si longues vies et laissons-nous surprendre, pour aller au-delà du convenu ou du mortel ennui. »<sup>35</sup>

Boris GENNEN

---

<sup>35</sup> P. GOBIET, *Une si longue vie - Comprendre et accompagner le très grand âge*, éditions Mardaga, 2015.





## 9. BIBLIOGRAPHIE

### 9.1. Sources doctrinales :

CAPART R., CRABEELS F., DALLEMAGNE M., DEAR L., DELOOZ S., DEPRINCE O., DESAIVE D., DUMONT C., GILSON S., HAUTENNE N., HEIRMAN J-C., HUBIN J., JOASSART P., KNAEPEN N., MALDEREZ P., MASSART G., PELTZER L., PICCININ F., ROGER A., STRONGYLOS M. et VLIEGHE X. (sous la direction de DUMONT M.), *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Commission Université-Palais, Anthémis, 2008.

CLESSE, J. et KÉFER, F., « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) », *R.C.J.B.*, 2012/2.

DELVAX, D., « Le recours au contrat de travail ou au statut dans la fonction publique - Prolégomènes », in *Une terre de droit du travail : les services publics* (sous la direction de J. Jacqmain), Actes du colloque organisé à Genval le 10 novembre 2005 par la Conférence du Jeune Barreau de Nivelles et l'Association des juristes praticiens du droit social, Bruxelles, Bruylant, 2005.

DURVIAUX A. L. et FISSE D., *Droit de la fonction publique locale*, Collection de la Faculté de droit de l'Université de Liège, Larcier, 2015.

GENNEN J., "Relations syndicales dans les services publics", *Bull. FAR*, n° 111, 1980, et « Le statut syndical dans les services publics », *J.T.T.*, 1975, 129.

GOBIET P., *Une si longue vie - Comprendre et accompagner le très grand âge*, éditions Mardaga, 2015

JACQMAIN, J., *Droit social de la fonction publique*, Presses universitaires de Bruxelles, 2017-18.

JACQMAIN J., « Motivation des licenciements des travailleurs contractuels dans les services publics : le législateur fédéral est acculé », in *Statut des administrations locales et provinciales*, Actualités en bref, août 2018, n°321, Kluwer.

JANVIER R. (éd), DE WILDE I., AERTS S. et HUMBLET P., *Le droit social de la fonction publique*, Collection de l'Association belge pour le droit du travail et de la sécurité sociale, La Charte, 2015.

LECLERCQ, J.F., PELTZER, L. et PLASSCHAERT, E., « III – Quelques questions d'actualité en droit européen », in *La Cession d'entreprise : les aspects sociaux*, Bruxelles, Larcier, 2011.

MENDOLA, L., « Reforme des pensions des agents statutaires et contractuels des pouvoirs locaux », *Mouvement communal*, juin-juillet 2018.

PELTZER L., *Le transfert conventionnel d'entreprises*, Kluwer, 2006.

WAUTERS, K. et PERCY, A., « Le visage contractuel de l'Administration », in *Les visages de l'Etat - Liber amicorum Yves Lejeune*, Bruxelles, Bruylant, 2017.

## **9.2. Sources jurisprudentielles**

### **a) Arrêts de la Cour de Justice de l'Union européenne**

C.J.C.E., 14 septembre 2000 (Renato Collino et Luisella Chiappero c. Telecom Italia SpA), C-343/98.

C.J.C.E., 11 novembre 2004 (Delahaye c. Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative du Grand-Duché de Luxembourg), C-425/02.

C.J.U.E., 29 juillet 2010 (Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) c. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción), C-151/09.

### **b) Arrêts du Conseil d'Etat**

C.E., 6 janvier 1999, Bidée, n° 77.982.

C.E., 28 novembre 2001, Rombouts, n° 101.223.

C.E., 4 mars 1996, Intercommunale d'Oeuvres sociales pour la Région de Charleroi, n° 58.444.

### **c) Arrêt de la Cour constitutionnelle**

C.C., 5 juillet 2018, n° 84/2018.

## **9.3. Sources normatives**

### **a) Normes européennes**

Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements.

### **b) Sources législatives et exécutives fédérales**

#### *(i) Normes législatives*

Loi 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale.

Loi du 27 juin 1978 modifiant la législation sur les hôpitaux et relative à certaines autres formes de dispensation de soins.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

Loi du 26 juin 1992 portant des dispositions sociales et diverses.

Loi du 24 octobre 2011 assurant un financement pérenne des pensions des membres du personnel nommé à titre définitif des administrations provinciales et locales et des zones de police locale et modifiant la loi du 6 mai 2002 portant création du fonds des pensions de la police intégrée et portant des dispositions particulières en matière de sécurité sociale et contenant diverses dispositions modificatives.

Loi du 18 mars 2016 portant modification de la dénomination de l'Office national des Pensions en Service fédéral des Pensions, portant intégration des attributions et du personnel du Service des Pensions du Secteur public, des missions « Pensions » des secteurs locaux et provinciaux de l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale et de HR Rail et portant reprise du Service social collectif de l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale.

Loi du 30 mars 2018 relative à la non prise en considération de services en tant que personnel non nommé à titre définitif dans une pension du secteur public, modifiant la responsabilisation individuelle des administrations provinciales et locales au sein du Fonds de pension solidarisé, adaptant la réglementation des pensions complémentaires, modifiant les modalités de financement du Fonds de pension solidarisé des administrations provinciales et locales et portant un financement supplémentaire du Fonds de pension solidarisé des administrations provinciales et locales.

#### *(ii) Normes exécutives*

Arrêté royal du 30 janvier 1979 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'administration générale du Royaume, abrogé par l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale.

Arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Arrêté royal n°519 du 31 mars 1987 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes et des centres publics d'aide sociale qui ont un même ressort.

Arrêté Royal du 18 juillet 2002, portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand.

Arrêté royal du 19 juin 2012 portant exécution de l'article 17bis des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971.

Arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale.

Arrêté royal du 1<sup>er</sup> février 2018 modifiant l'arrêté royal du 25 avril 2002 relatif à la fixation et à la liquidation du budget des moyens financiers des hôpitaux.

### **c) Sources normatives de la Région wallonne**

#### *(i) Normes législatives*

Décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement.

Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Code wallon de l'action sociale et de la santé du 29 septembre 2011

Décret du 26 avril 2012 modifiant certaines dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Décret du 20 mars 2014 modifiant certaines dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation et visant à améliorer le dialogue social.

Décret du 20 mars 2014 modifiant certaines dispositions de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale et visant à améliorer le dialogue social.

#### *(ii) Normes exécutives*

Circulaire du 27 mai 1994 relative aux principes généraux de la fonction publique locale et les suivantes.

Arrêté du Gouvernement wallon du 19 décembre 2002 portant exécution du décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement et du secteur marchand et d'autres dispositions légales.

Arrêté du Gouvernement wallon du 29 novembre 2007 visant à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi.

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, remplacée par la circulaire du 26 janvier 2017 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 ».

#### **d) Conventions collectives de travail**

Convention collective de travail n° 32bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite, modifiée par les conventions collectives de travail, n° 32ter du 2 décembre 1986, 32quater du 19 décembre 1989, 32quinquies du 13 mars 2002 et 32sexies du 27 septembre 2016.

## ANNEXES

La M.R./M.R.S. La Bouvière dans un magnifique paysage de la Haute Ardenne lors de sa construction.

