

Droit de la fonction publique

Pr. Dr. Ann Lawrence Durviaux,
avocat

Rappel

- PLAN DES EXPOSES
 - Chapitre 1 : cadre général
 - Section 1: facteurs et savoirs déterminants
 - Section 2: le cadre normatif
 - §1. Le droit supra-national
 - CEDH + droit communautaire
 - §2. Le droit interne
 - Section 3 : La relation individuelle de travail
 - Section 4 : les relations collectives de travail

rappel

- PLAN DES EXPOSES
 - Chapitre 2 : Les fonctions publiques
 - Droits et obligations des agents,
 - Début, déroulement et fin de carrière,
 - Déontologie et régime disciplinaire sont étudiés
 - Chapitre 3 : droit social de la fonction publique
 - Chapitre 4 : responsabilité civile et pénale des fonctionnaires et question clés du contrôle juridictionnel

Chapitre 1. Section 4. Les relations collectives de travail

- Les relations collectives (ou sociales) dans la fonction publique ne peuvent utilement être présentées sous l'angle du droit positif, que par rapport aux relations collectives dans le secteur privé
- En tant que phénomène signifiant du point de vue historique et sociologique, le sujet recoupe la concrétisation de **la liberté d'association** consacrée par **l'article 20 de la Constitution de 1831.**

Chapitre 1. Section 4. Les relations collectives de travail

- WW.I :
 - la reconnaissance du suffrage universel,
 - Dépénalisation de la grève
 - la loi du 24 mai 1921 garantissant la liberté d'association dans tous les domaines, en ce compris la défense des intérêts professionnels,
 - permettront l'existence des **organisations syndicales**

Chapitre 1. Section 4. Les relations collectives de travail

- statut Camu
 - congé pour activité syndicale
 - arrêté du 14 décembre 1937 a institué, dans chaque département, un **comité du personnel** chargé de donner au ministre un **avis sur les questions relatives au fonctionnement des services et des conditions de travail**
 - **représentation syndicale** et le **principe de consultation** caractérisent ainsi d'emblée les relations sociales dans la fonction publique

Chapitre 1. Section 4. Les relations collectives de travail

- L'expression « **statut syndical** » apparaît après WW.II.
 - = le statut des relations entre l'autorité et les organisations syndicales, en concrétisant la manière dont ces dernières peuvent agir pour remplir leurs fonctions
- Arrêté royal du 20 juin 1955 : octroie de nouvelles prérogatives aux syndicats et à leurs délégués,
 - notamment un droit d'avis sur les statuts des agents, la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail, ainsi que l'organisation des services et du travail

Chapitre 1. Section 4. Les relations collectives de travail

- Années 60, un **régime de *négociation de fait*** lié à la pratique des **accords de programmation sociale** voit le jour, sans doute inspirée par le système des négociations collectives du secteur privé (loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives entre organisations de travailleurs et organisations d'employeurs)

Chapitre 1. Section 4. Les relations collectives de travail

- L'assimilation pure et simple entre le statut des relations collectives et le système des conventions collectives de travail dans le secteur privé n'allait cependant pas de soi
 - Pourquoi ?

Chapitre 1. Section 4. Les relations collectives de travail

- L'essence même d'une relation statutaire de droit public réside dans la faculté reconnue à l'autorité de **modifier de manière unilatérale** les règles qui s'appliquent aux agents.
- Cette même idée a guidé **l'interprétation restrictive** de la loi du 19 décembre 1974 par le Conseil d'Etat, car elle constitue « *un frein au jeu normal de la loi du changement qui gouverne l'action administrative* »

Chapitre 1.Section 4. Les relations collectives de travail

- La loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et la loi du 1^{er} septembre 1980 relative au paiement de la prime syndicale constituent le « statut syndical ».

Chapitre 1. Section 4. Les relations collectives de travail

- Les règles relatives aux relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales des agents relevant de ces autorités, ainsi qu'avec les membres de ces organisations syndicales,
- relèvent en ce qui concerne:
 - les communautés, les Régions et les personnes morales de droit public qui en dépendent, [y compris l'enseignement, les centres publics d'aide sociale et les associations de communes dans un but d'utilité publique],
 - de la **compétence de l'autorité fédérale**,
 - sauf en ce qui concerne la Radio Télévision belge de la communauté française et le Commissariat général aux relations internationales de la communauté française.
 - Toutefois, le gouvernement concerné peut décider d'appliquer pour ces institutions, les dispositions légales précitées.]

Chapitre 1. Section 4. Les relations collectives de travail

- Pourquoi le statut syndical a-t-il été déterminé par une loi ?

Chapitre 1. Section 4. Les relations collectives de travail

- Pourquoi le statut syndical a-t-il été déterminé par une loi ?
- Applicable aux communes, il touche à l'autonomie communale (art. 162 de la Constitution).
- Il est relatif à la liberté d'association (art. 27 de la Constitution).
- En outre, l'art. 23 de la Constitution proclame le droit de consultation et de négociation collectives, en chargeant la loi ou le décret d'en organiser l'exercice.

Chapitre 1. Section 4. Les relations collectives de travail

- En principe, la loi du 19 décembre 1974 s'applique à tout le personnel (statutaire et contractuel) des services publics.
- D'importants pans du secteur public sont régis par des règles spécifiques : les forces armées, le service de police intégré, le personnel des services extérieurs de la sûreté de l'Etat, les entreprises publiques autonomes, les institutions de crédit, les sociétés régionales de transports publics.

Chapitre 1.Section 4. Les relations collectives de travail

- En principe, un seul système de relations collectives s'applique à un employeur et son personnel.

Chapitre 1. Section 4. Les relations collectives de travail

- Le statut syndical est relatif,
 - d'une part, aux **organisations syndicales** considérées comme représentatives ou seulement agréées,
 - d'autre part, aux **délégués syndicaux**,
 - et enfin, détermine les matières soumises à la **négociation** ou à la **concertation** (relations collectives proprement dites), ainsi que les organes au sein desquels celles-ci ont lieu.

- Les accords de programmation sociale n'ont pas de valeur juridique (à l'opposé des CCT) :
 - ils constituent des engagements politiques de l'autorité.
 - Ils ne deviennent contraignants que lorsqu'ils sont traduits dans des normes juridiques.

Chapitre 1. Section 4. Les relations collectives de travail

- Une structure pyramidale est prévue.
- Les négociations en vue de la conclusion d'un accord « intersectoriel » (accord général aux services publics) doivent être menées au sein du Comité A.
 - La délégation de l'autorité comprend des représentants du gouvernement fédéral et des entités fédérées qui doivent adopter une attitude commune.
 - Une fois adopté, l'accord engage les autorités et les organismes qui en dépendent.
 - Par ailleurs, ces mêmes autorités recommandent aux personnes non soumises à la loi du 19 décembre 1974 de s'y conformer.
 - Après la conclusion de ce type d'accord, ou en cas d'échec, les négociations « sectorielles » peuvent s'engager

Chapitre 1. Section 4. Les relations collectives de travail

- Les divergences de politiques et de sensibilités existant entre les diverses composantes du pays compliquent singulièrement le fonctionnement de ce système.
- A tel point qu'un loi du 15 décembre 1998 a modifié le système en introduisant un système de « **répartition de compétence** » spécifique
 - (une première liste de droits minimaux – indexation, pensions, risques professionnels, protection sociale – relevant de la compétence exclusive de l'Etat fédéral et est toujours négocié dans le Comité A, la législation en vigueur constitue le contenu du droit minimal ;
 - l'autre liste est relative à des matières qui relèvent des autres autorités, censées définir pour chacune les points de référence du droit minimal, tout projet qui est moins favorable que le droit minimal peut être évoqué par un syndicat devant le Comité A)

Chapitre 1. Section 4. Les relations collectives de travail

- Les divergences de politiques et de sensibilités existant entre les diverses composantes du pays compliquent singulièrement le fonctionnement de ce système.
- A tel point qu'un loi du 15 décembre 1998 a modifié le système en introduisant un système de « **répartition de compétence** » spécifique
 - (une première liste de droits minimaux – indexation, pensions, risques professionnels, protection sociale – relevant de la compétence exclusive de l'Etat fédéral et est toujours négocié dans le Comité A, la législation en vigueur constitue le contenu du droit minimal ;
 - l'autre liste est relative à des matières qui relèvent des autres autorités, censées définir pour chacune les points de référence du droit minimal, tout projet qui est moins favorable que le droit minimal peut être évoqué par un syndicat devant le Comité A)

Chapitre 1. Section 4. Les relations collectives de travail

- Le système distingue les matières soumises à négociation de celles soumises à la concertation.
- Les résultats (positifs ou négatifs) de la négociation sont consignés dans un **protocole d'accord** ; la signature d'une seule organisation suffit. L'autorité est politiquement liée par ce protocole.
- La procédure de concertation est une **formalité substantielle**, dont le non respect est susceptible d'entraîner l'illégalité (Conseil d'Etat, ou juridiction ordinaire sur base de l'art. 159 de la Constitution).