

Quelle commission paritaire compétente pour le personnel des universités subventionnées ?

Suite à différentes interventions en 2014 et en 2015 en Commission paritaire n°337, à l'ULB, à la KUL et au sein des délégations CNE relançant une ancienne proposition de création d'une commission paritaire pour les universités subventionnées, cette note a pour objet de faire le relevé des principales informations et de pistes d'orientations sur ce sujet.

Il convient préalablement de distinguer :

- d'une part, les commissions paritaires régies par la loi (fédérale) du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives dans le cadre du secteur privé*
- et, d'autre part, les commissions paritaires créées par décret communautaire dans le secteur de l'enseignement.*

PLAN

1. Eléments de contexte

1.1. En secteur privé

- 1.1.1. **Rétroactes des propositions de création – dans le cadre du secteur privé – d'une commission paritaire pour les universités subventionnées** p 2
- 1.1.2. **Le champ de compétence des commissions paritaires 152, 225, 200 et 337** p 7

1.2. Les relations collectives de travail et les commissions paritaires dans le secteur de l'enseignement

1.2.1. En Communauté française

1.2.1.1. Enseignement obligatoire et supérieur hors universités

- 1.2.1.1.1 **Avec l'autorité publique** p 8
- 1.2.1.1.2 **Avec les employeurs dans l'enseignement libre subventionné** p 9

1.2.1.2. Universités

- 1.2.1.2.1. **Avec l'autorité publique** p 10
- 1.2.1.2.2. **Avec les employeurs des universités subventionnées** p 10

1.2.2 En Communauté flamande

 p 11

2. Principes en faveur de l'inclusion des universités subventionnées dans le secteur de l'enseignement

 p 13

3. Trois scénarios, avec leurs avantages et inconvénients

 p 15

Annexe : avis du Conseil d'Etat du 6 juillet 2010

 p 16

1. Eléments de contexte

1.1 En secteur privé

1.1.1 Rétroactes des projets de création d'une commission paritaire dans les universités subventionnées

N.B. Toutes les propositions avancées dans cet historique l'ont été généralement dans le cadre du secteur privé et donc, hors du secteur de l'enseignement.

• 1977 : Projet d'institution d'une commission paritaire

Le Moniteur du 14 avril 1977 publie un avis du Ministre de l'Emploi et du Travail qui annonce qu'il envisage de proposer au Roi l'institution d'une commission paritaire compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, et dont la dénomination et le champ de compétences sont indiqués comme suit :

*« Commission paritaire pour les institutions universitaires libres et la recherche subventionnée »
et ce pour :*

- le personnel ouvrier et employé (administratif et technique) des institutions universitaires libres ;*
- le personnel ouvrier et employé des centres de recherche (ASBL) créés par les institutions universitaires libres ;*
- le personnel ouvrier et employé des centres de recherche subventionnés.*

Sans suite jusqu'en 1991.

• 1991 : Avis n° 1020 du CNT du 17 décembre 1991

« Le Conseil rappelle qu'au cours de l'année 1977, une procédure d'institution d'une commission paritaire pour le secteur des universités libres a été engagée.

Cette procédure n'a donné aucun résultat en raison de l'absence d'une organisation d'employeur chapeautant ces institutions.

Le Conseil insiste dès lors pour que soit examinée la possibilité de mettre sur pied une telle organisation patronale en vue de l'institution d'une commission paritaire. »

• Courrier du 23 mai 2000 de L. Onkelinx (Ministre de l'emploi) en réponse à un courrier de la CNE-UCL

« Sur le fond du problème, à savoir la création d'une commission paritaire pour le personnel des universités libres, il apparaît que mes prédécesseurs ont pris des initiatives qui n'ont malheureusement pu aboutir. En effet, pour pouvoir constituer un organe de concertation sociale, il faut un interlocuteur patronal. Or un conciliateur social avait été désigné en vue de sonder les intentions des pouvoirs organisateurs des universités concernées en la matière, il n'a reçu, à l'époque, aucune réponse officielle du côté employeur. Officieusement, il lui fut communiqué que, selon les autorités académiques, les universités disposaient de suffisamment d'organes de dialogue internes et que la création d'une structure supplémentaire ne se justifiait pas. »

Réaction CNE universités

Votre réponse du 23 mai 2000 à notre courrier du 2 août 1999 nous a laissé pantois. (...)

En ce qui concerne la création d'une commission paritaire pour le personnel des universités libres, nous aimerions savoir qui était le conciliateur social qui avait été désigné pour sonder les intentions des directions des universités concernées en cette matière et dans quel contexte cette désignation avait été faite.

Nous restons particulièrement sur notre faim lorsque vous indiquez *« qu'officieusement il fut communiqué à ce conciliateur que (...) la création d'une structure supplémentaire ne se justifiait pas »*.

En effet, vous le savez, dans notre système de concertation sociale, ce n'est jamais la négociation d'entreprise - ou d'institution - qui est privilégiée, mais bien d'abord la négociation de secteur. Pourquoi, s'agissant des universités subventionnées, devrait-il en être autrement ? Votre réponse sibylline semble donner raison aux intentions officieuses des autorités académiques. Pour nous, ce

n'est pas la difficulté de mettre sur pied un banc patronal réunissant les directions des universités subventionnées confessionnelles et non confessionnelles, qui peut justifier l'inertie des pouvoirs publics en cette matière.

Par ailleurs, votre réponse nous étonne fortement en comparaison de la réponse officielle du Parti socialiste aux questions posées par notre secteur des universités en mai 1999. Nous demandions notamment si « *votre parti est d'accord sur la création en Communauté française d'une instance centrale de négociation sur les questions relatives aux personnels, réunissant les Pouvoirs publics, les Directions et les délégations syndicales du personnel des universités* » ?

A cette question, Monsieur le Président du Parti Socialiste répondait : « (...) *La mise sur pied d'une commission paritaire spécifique aux institutions universités subventionnées constituerait par contre une piste intéressante.* »

Cette piste ne serait-elle plus jugée intéressante un an plus tard ?

Tout ceci mérite, nous semble-t-il, la poursuite de cette discussion en direct. C'est pourquoi nous confirmons notre demande d'entrevue sollicitée en août 1999.

• Question parlementaire du 26 mai 2005 de J. Kapompolé au Parlement de la Communauté française à Mme Marie-Dominique Simonet, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique relative à la « création d'une commission paritaire pour les universités subventionnées (...) Extrait :

- En Communauté française, tous les secteurs professionnels sont rattachés à une commission paritaire, qui permet la négociation entre les représentants des travailleurs et ceux des employeurs. Il y a cependant une exception notable : les universités subventionnées. Les institutions universitaires de la Communauté française sont organisées soit par la Communauté elle-même - c'est le cas de l'ULg, de Gembloux et de l'UMH - soit par un pouvoir privé - comme la Fucam, l'UCL, les FUSL et l'ULB. Les travailleurs des universités de la Communauté française dont les statuts relèvent directement de la Communauté ont leur commission paritaire, la « Commission secteur IX ». Y siègent les représentants de la Communauté ainsi que ceux des organisations syndicales.

Les travailleurs des universités subventionnées sont par contre soumis à un statut que l'article 41 de la loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires veut équivalent à celui des universités de l'État. Cependant, ils ne bénéficient d'aucun lieu de négociation ad hoc. Les délégations syndicales du personnel de ces universités se retrouvent seules face à leurs autorités. Cette situation est préjudiciable, car elle personnalise directement les débats et ne permet pas d'élargir la discussion et la négociation à l'ensemble des universités subventionnées.

D'où mes questions. Quand régularisera-t-on cette situation en instaurant une commission paritaire pour les universités subventionnées ? Que pensez-vous de l'idée d'élargir le « secteur IX » aux universités subventionnées ? (...)

Mme Marie-Dominique Simonet

- Votre question est difficile et délicate. Là aussi, Gallien dit oui et Titien dit non. Elle s'inscrit dans un problème beaucoup plus vaste, sur lequel les juristes et les gestionnaires d'universités s'interrogent depuis 34 ans.

Comment donner un sens aux diverses dispositions contenues dans la loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires ? Les articles 40 bis et 41 régissent le sort du personnel à charge du budget ordinaire de l'institution.

Comme vous le savez, les produits du budget ordinaire (section 1) sont essentiellement couverts par l'allocation de fonctionnement payée par la Communauté française. Celle-ci sert à rémunérer le personnel et à assurer le fonctionnement au sens strict. Cette allocation est calculée en fonction du nombre d'étudiants.

L'article 40 bis de la loi étend au personnel des institutions libres (personnel à charge de l'allocation de fonctionnement) le bénéfice des échelles de traitements appliquées aux personnels académiques, scientifiques, administratifs, techniques et ouvriers, des institutions organisées par la Communauté française. L'article 41 oblige les institutions libres à fixer, pour le personnel rémunéré à charge de l'allocation de fonctionnement - et là réside la difficulté -, un statut équivalent à celui fixé pour le personnel des institutions universitaires publiques. Cette exigence d'équivalence est pratiquement impossible à respecter de manière stricte. En effet, les personnels sont, par nature, d'origines différentes. Il en résulte une série d'approximations qui découlent d'une évolution de 34 ans.

L'application de certains droits sociaux constitue l'une de ces difficultés. En matière de négociation sociale, la situation globale est telle que vous l'avez décrite : au sens strict, le « comité de secteur IX » ne concerne que le personnel statutaire des universités publiques.

Le décret du 19 mai 2004, relatif à la négociation en Communauté française, a étendu le bénéfice de la négociation, au sein du « comité de secteur IX », au personnel de l'enseignement libre rémunéré par des subventions-traitements, ce qui n'était pas le cas du personnel des universités libres.

J'ai récemment rencontré les organisations syndicales. Elles m'ont fait part de cette difficulté, mais aussi de celle des recours (Conseil d'État, d'une part, tribunal et cour du travail, de l'autre). Je pense qu'une solution doit être dégagée, mais nous devons rester attentifs au fait qu'un lieu de dialogue social réservé au seul personnel des universités libres ne se justifie pas. De plus, dans le cadre d'une négociation à trois (Communauté, universités libres et syndicats), le rôle des universités libres risque d'être ambigu, car ces dernières sont à la fois les employeurs des agents concernés et les bénéficiaires des allocations de fonctionnement qui permettent de les rémunérer.

La solution appliquée jusqu'ici consiste à inviter, aux négociations du « comité de secteur IX », des représentants des centrales syndicales affiliant des membres des personnels des universités libres et des experts des centrales affiliant les membres du personnel des institutions publiques. Cette solution a le mérite de faire circuler l'information, de permettre les échanges, de susciter le débat au sein de chaque organisation représentative.

Mme Joëlle Kapompolé. - Je remercie la ministre pour ses réponses très complètes. Je comprends que la solution préconisée pour le « secteur IX » est provisoire et qu'à terme, vous allez essayer de trouver une solution permanente.

Mme Marie-Dominique Simonet- Le problème se posant depuis 34 ans, il est encore plus complexe que la réponse juridique que je viens de vous exposer, qui était déjà compliquée. Depuis lors, nous avons connu toute une série de recours et de jurisprudences. Nous avons actuellement une solution qui permet la discussion, mais qui n'est, en effet, que pragmatique.

• 19 février 2007 - Bureau du Conseil d'administration de l'ULB

Point inscrit à l'ordre du jour : Opportunité de solliciter la création d'une commission paritaire pour le personnel des universités.

< ... est née l'idée qu'il manquait une sorte commission paritaire supra universitaire qui permettrait d'avoir une concertation entre les représentants des personnels – les syndicats – et les représentants des gestionnaires universitaires. (...)

Comme de la Communauté (secteur public) ne participeraient pas à cette commission paritaire, l'ULB se retrouverait en conséquence seule avec les universités catholiques.

L'une dans l'autre, les contraintes légales, en ce compris les différences de personnalité juridique des universités, incitent à revoir l'idée qui pouvait a priori sembler bonne. L'impression est différente à l'analyse pratique de la situation. Il conviendrait de renoncer au projet quitte à imaginer d'autres structures de concertation qui pourraient avoir un caractère plus officieux qu'une commission paritaire.

• 30 janvier 2014 - Protocole d'accord concernant la composition et l'activation des CP 200, 335, 336 et 337 - Extrait :

< Les parties signataires [FEB, UNIZO, UCM, UNISOC, CSC, FGTB, CGSLB] conviennent d'examiner ensemble et en profondeur la question de la commission paritaire compétente et de la place et du niveau adéquats du dialogue social pour les universités libres et s'engagement à trouver un accord à ce sujet avec l'administration et la cellule stratégique de la ministre de l'Emploi. >

• 3 mars 2015 - PV de réunion de la CP 337

ISABELLE SOTIAUX DIRECTION DE LA GESTION DES COMMISSIONS PARITAIRES AU SPF

explique la méthodologie que le SPF suivra pour savoir si telle ou telle institution appartient à la CP 337
Document de Mme Sotiaux reprend différents points.

CP est une résiduaire. Conditions pour relever de cette CP :

- Relever Loi 5 déc 1968 sur commissions paritaires, ne pas faire partie du secteur public.
- Etre une organisation sans but lucratif. Soit une asbl, aisbl ou fondation Loi 1921, société finalité sociale qui interdit partage des bénéfices entre associés
- Si on est une personne physique ou une association de fait, on peut tomber en 337 à condition qu'il n'y ait pas de but de lucre.
- Ne pas relever du champ de compétence d'une CP spécifique
- Ne pas relever du champ de compétence de la 335 compétente pour le non marchand économique (organisations sans but de lucre qui rendent des services aux indépendants ou aux entreprises).

Concernant les universités libres.

Le banc patronal a envoyé une note au président de la CP. Les universités libres ne tomberaient pas sous CP 337. Le banc patronal souhaite trouver une place à ces universités, au niveau interprofessionnel.

Mme Sotiaux : l'administration ne prend pas position tant qu'on n'a pas une demande complète et qu'on n'a pas procédé à une analyse complète.

• 21 mars 2016 - Note du Bureau journalier de la CSC (Mathieu Verjans) « Universités libres et CP compétentes

Universités libres et CP compétentes

Chers collègues,

Lors des discussions visant à rendre les CP 100, 200, 335, 336 et 337 opérationnelles, nous avons également débattu de la place des universités libres dans la concertation.

Dans le protocole d'accord signé le 30 janvier 2014, les parties s'étaient engagées à étudier la question et à conclure un accord.

Dans l'intervalle, les universités libres ont été placées dans le champ de compétences de la CP 337 (CP auxiliaire du non-marchand).

Récemment, toutes les parties signataires du protocole d'accord ont été convoquées au cabinet, en présence de l'administration.

Les constatations suivantes ont pu être dégagées:

- Toutes les parties entendent respecter leur engagement, à savoir la conclusion d'un accord.

- Pour les syndicats, il est essentiel que les universités libres continuent de relever de la loi sur les CP (loi de 1968). Aucune exception, par exemple dans le chef des organisations d'employeurs et des travailleurs, n'est à l'ordre du jour. Cela pourrait constituer un "dangereux" précédent pour d'autres secteurs ou entreprises.

- Les employeurs ont approuvé notre approche, même si, dans un premier temps, ils ont demandé l'exclusion d'une CP. Ils ont toutefois demandé que l'on trouve une solution spécifique compte tenu de cette "situation exceptionnelle" (subventions publiques, différence entre le personnel enseignant et les autres membres du personnel, statut spécifique (pour les négociations) et propre culture de la concertation).

- Il a alors été proposé d'intégrer les universités libres dans la CP 152-225 mais en soulignant la nécessité de créer une sous CP puisque l'enseignement est régionalisé.

- L'administration a ensuite occupé le devant de la scène en déclarant que:

- Les communautés sont devenues compétentes en raison de la régionalisation qui fait suite à la révision de la constitution;*
- La loi fait référence au personnel enseignant ET non enseignant;*
- Chaque communauté peut fixer le cadre par décret;*
- La Communauté française n'a entrepris aucune démarche à ce jour;*
- La Communauté flamande a adopté un décret le 11/10/2013 dans lequel elle stipule, en raison de la régionalisation, que l'enseignement - en ce compris les universités - ne relève plus de la loi sur les CP de 1968.*

- Nous avons mené une discussion approfondie sur cette question. Lors de ce débat, l'administration a refusé de céder et a renvoyé aux législations adaptées dans le cadre de la régionalisation.

- Face au risque que nous évoquions de créer un précédent, par exemple pour le secteur socioculturel ou le non-marchand, l'administration a répondu que la réglementation mentionne expressément l'enseignement.

- Dans ce contexte, la FEB est revenue sur sa première position (fin 2013), affirmant que le problème des universités libres était dès lors résolu puisqu'elles ne relèvent d'aucune CP.

- Conclusions de la réunion :

- L'administration se penchera sur ce dossier avec le cabinet et des conseillers juridiques et procédera à un retour d'information. Dans ce cadre, l'impact sur le personnel enseignant et non enseignant sera examiné spécifiquement. Il s'agit de voir ce qu'il faut entendre par personnel non enseignant (par exemple, cette notion englobe-telle aussi le personnel de nettoyage, de maintenance ?),
- Il faudra analyser ici le champ d'application des CP conformément à la loi de 1968 mais également les conséquences dans le cadre de la loi sur le bien-être, etc.,
- Le cabinet associera également les ministres compétents des communautés, Crevits et Marcourt,
- Le cabinet tient certainement compte de notre demande d'identifier les "risques éventuels d'extension".

Dès que des informations seront disponibles sur cette matière, nous serons à nouveau convoqués pour en connaître le contenu et discuter de la suite du processus.

Vu l'importance de ce dossier et l'approche spécifique, nous tenions à en informer tous les acteurs de la CSC.

N'hésitez pas à partager cette communication avec les collègues de vos organisations qui pourraient être concernés par cette matière. Vos avis et bons conseils sont plus que bienvenus.

• **Texte consulté en 2016 sur le site de l'Unisoc (Union des entreprises à profit social)**

« La priorité donnée aux organisations et travailleurs jusqu'ici non-couverts par des accords collectifs impliquait concrètement, pour l'Unisoc, que les accords sectoriels ne devraient pas s'appliquer à trois groupes d'entreprises relevant de la CP 337 : les universités libres, les mutualités et les personnes disposant d'un budget d'assistance personnelle (entretiens réformés en « financement suivant la personne »).

• La concertation sociale fonctionne correctement dans les mutualités et les universités libres. Elles sont intégralement couvertes par des accords portant sur les conditions de travail et conditions salariales. L'Unisoc ne pouvait donc accepter que ces accords, négociés dans le cadre d'équilibres propres et adaptés à la spécificité du terrain, soient mis en cause par des accords sectoriels destinés à un groupe hautement hétérogène d'entreprises et de travailleurs.

• De plus, concernant les universités libres, un protocole d'accord bipartite datant du 30 janvier 2014 prévoit clairement que : « [...] les parties signataires conviennent d'examiner ensemble et en profondeur la question de la commission paritaire compétente et de la place et du niveau adéquat du dialogue social pour les universités libres et de s'engager à trouver un accord à ce sujet avec l'administration et la cellule stratégique de la ministre de l'Emploi ».

L'exercice en question n'est pas achevé à ce jour. L'Unisoc restera donc dans l'incapacité matérielle d'entamer des discussions pour les universités libres tant que cet exercice ne sera pas achevé, indépendamment des principes énoncés ci-dessus.

Les exceptions demandées par l'Unisoc furent, durant une longue période, difficiles à accepter par les représentants syndicaux. Les partenaires sociaux finirent néanmoins par arriver à un accord, en prévoyant que les raisons de ces exclusions seraient mentionnées, comme un élément factuel, dans les CCT. »

1.1.2. Le champ de compétence des commissions paritaires 152, 225, 200 et 337

La loi du 5 décembre 1968 institue des commissions paritaires d'employeurs et de travailleurs par branche d'activité.

Les commissions ont pour mission :

- 1° de concourir à l'élaboration de conventions collectives de travail par les organisations représentées ;
- 2° de prévenir ou de concilier tout litige entre employeurs et travailleurs ;
- 3° de donner au gouvernement, au Conseil national du travail, au Conseil central de l'économie ou aux conseils professionnels, à leur demande ou d'initiative, des avis sur les matières qui relèvent de leur compétence ;
- 4° de remplir toute autre mission qui leur est dévolue par la loi ou en vertu de celle-ci.

- **CP 152 Commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre**

(0) A.R. 21.04.1975 M.B. 30.09.1975 (1) A.R. 05.01.1978 M.B. 11.04.1978 (2) A.R. 12.07.2011 M.B. 17.08.2011

Compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, et ce pour : le personnel de maîtrise, gens de métier et de service des institutions subsidiées de l'enseignement libre et leurs employeurs ; le personnel de maîtrise, gens de métier et de service des internats de l'enseignement libre et leurs employeurs

- **CP 225 Commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné.**

(0) A.R. 20.12.1989 M.B. 24.01.1990 (1) A.R. 12.07.2011 M.B. 17.08.2011

Compétente pour :

- 1° les employés non subventionnés occupés par les institutions de l'enseignement libre subventionné et leurs employeurs ;
 - 2° les employés non subventionnés des internats de l'enseignement libre subventionné et leurs employeurs ;
 - 3° les employés non subventionnés occupés par les centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés par la Communauté française ou la Communauté germanophone et leurs employeurs ;
 - 4° les employés non subventionnés occupés par les centres de gestion dans l'enseignement fondamental libres subventionnés par la Communauté française ou la Communauté germanophone et leurs employeurs
- La commission paritaire n'est pas compétente pour les employés des institutions universitaires libres.*

Il faut rappeler que ces deux commissions paritaires n°152 et 225 concernent les ouvriers et les employés de l'enseignement subventionné qui ne sont pas payés par les subsides publics.¹

Des sous-commissions paritaires « Sous-commissions paritaires pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre de la Communauté flamande » (152.01 et 225.01) et « Sous-commissions paritaires pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre de la Communauté française et de la Communauté germanophone » (152.02 et 225.02) ont été instituées par arrêté royal du 13 mars 2012 (M.B. du 16.04.2012).

- **CP 337 Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand.**

Institution et modifications (0) A.R. 14.02.2008 M.B. 27.02.2008 (1) A.R. 10.04.2014 M.B. 25.04.2014

Art. 2 Compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs et ce pour les organisations du secteur non-marchand dont les activités ne relèvent pas de la compétence d'une autre commission paritaire spécifiquement compétente.

Par 'non-marchand', on entend 'sans poursuivre de but de lucre'.

Art. 3. Relèvent également de la compétence de la Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand, les particuliers qui occupent pour leur propre compte du personnel affecté à leur service personnel ou à celui de leur famille, à l'exception des travailleurs relevant de la Commission paritaire de l'agriculture, de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles et de la Commission paritaire pour les entreprises forestières et des travailleurs sous contrats de travail domestique.

¹ Dans l'arrêté royal du 12 juillet 2011 modifiant l'arrêté royal du 20 décembre 1989 instituant la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné et fixant sa dénomination, sa compétence et le nombre de ses membres, figure un avis très instructif du Conseil d'Etat sur la portée et le fondement du projet. (Moniteur belge du 17 août 2011). Le texte de cet avis est repris en annexe à cette note.

Art. 4. La Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand n'est pas compétente pour:

§ 1. les travailleurs occupés par :

- les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ainsi que les organisations professionnelles qui sont affiliées à ou qui font partie de ces organisations représentatives ;

- les sections provinciales, régionales ou locales juridiquement distinctes des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs susmentionnées, pour autant que leurs activités consistent en la participation à la concertation sociale ;

- les organisations représentatives d'employeurs membres du "Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen", du Conseil Economique et Social de Wallonie, du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale ou du "Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens";

- les organisations européennes reconnues de travailleurs et d'employeurs visées à l'article 154 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, ainsi que les membres des organisations interprofessionnelles des travailleurs et des employeurs qui y sont reprises ;

§2. Les organisations du secteur non-marchand dont les activités relèvent d'une autre commission paritaire, spécifiquement compétente à titre principal ou accessoire.

N.B. Voir supra, en pages 4 et 5, les questions relatives à l'inclusion – ou non – du personnel des universités libres dans le champ de compétence de cette commission paritaire.

• **CP 200 Commission paritaire auxiliaire pour employés.**

Compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel et leurs employeurs, à savoir pour les travailleurs et qui ne relèvent pas d'une commission paritaire particulière, ni de la Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand et pour leurs employeurs.

1.2 Les relations collectives de travail dans le secteur de l'enseignement

1.2.1 En Communauté française²

1.2.1.1 Enseignement obligatoire et supérieur hors université

1.2.1.1.1. Avec l'autorité publique

Avant 2004, la négociation intersectorielle se déroule au Comité A, commun aux agents de toutes les fonctions publiques du pays.

Suite à la modification des compétences du Comité A en 2004 ainsi que devant le constat qu'il n'existe pas de lieu *global* de négociation sociale pour le secteur de l'enseignement en Communauté française, le Gouvernement de la Communauté française dépose un projet de décret sur la négociation sociale en Communauté française, qui prévoit :

1) un dispositif de négociation sociale, en organisant tous les deux ans une réunion conjointe des trois comités de secteurs concernant la Communauté française : le comité de secteur IX (personnels de l'enseignement organisé par la Communauté française), la section II du comité C (personnels de l'enseignement officiel subventionné) et le comité de secteur XVII (agents des services du Gouvernement) ;

2) la création d'un comité de négociation pour les statuts des personnels de l'enseignement libre subventionné.

Le décret est voté le 19 mai 2004. Toutefois ce décret ne prévoit pas d'organiser dans le comité de négociation de l'enseignement libre subventionné nouvellement créé la représentation syndicale du personnel des universités subventionnées, ce qui n'était pas acceptable au regard à la fois de la règle du statut équivalent et du principe constitutionnel de l'égalité de traitement, comme on le lira plus loin.

Le 15 décembre 2010, suite à de multiples interventions - notamment du SEGEC (Secrétariat général de l'enseignement catholique) - et à un compromis politique intervenu au sein de la

² Voir sur ce chapitre : S. Kwaschin, « *La négociation sectorielle dans l'enseignement* », Courrier hebdomadaire du CRISP, 2168-2169 - 2013

majorité, est votée une modification de ce décret qui prévoit que s'ajoute à la négociation sectorielle un quatrième comité, *celui des Pouvoirs organisateurs de l'enseignement et des Centres PMS subventionnés et des pouvoirs organisateurs des institutions d'enseignement supérieur hors universités*. Ce décret modifié prévoit que la procédure de négociation Enseignement se déroule en trois étapes, dont seules la première et la troisième sont en tripartites. Tout d'abord, le gouvernement réunit conjointement tous les comités de négociation lors d'une plénière au cours de laquelle seules les organisations syndicales proposent leurs listes de thèmes (= revendications). Ensuite, le gouvernement réunit parallèlement et séparément, les comités syndicaux et le comité des pouvoirs organisateurs. Enfin, une réunion plénière clôture les travaux de la négociation pour approuver – ou non – un protocole d'accord.

Cette avancée n'était pas encore suffisante pour le SEGEC, qui a introduit un recours à la Cour constitutionnelle en vue d'obtenir que les Pouvoirs organisateurs puissent aussi déposer leurs listes de thèmes lors de l'ouverture de la négociation sectorielle. Dans son arrêt du 28 juin 2012, la Cour constitutionnelle fait droit à cette demande et annule la limitation aux seules organisations syndicales du droit à déposer des thèmes de discussion.

Le texte coordonné du décret du 19 mai 2004, avec les modifications du 15 décembre 2010 et les modifications consécutives à l'arrêt de la Cour constitutionnelle se trouve sur :
http://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/28800_002.pdf

1.2.1.1.2 Avec les employeurs dans le réseau de l'enseignement libre subventionné

La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires (en secteur privé) exclut notamment de son champ d'application les membres du personnel subventionnés par l'Etat occupés par les établissements d'enseignement libre subventionnés³.

Dès lors, pour ce qui concerne les relations collectives dans l'enseignement libre subventionné, il faut se référer au décret du 1^{er} février 1993 qui fixe le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre et institue des commissions paritaires pour le personnel de l'enseignement libre subventionné⁴.
http://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/17322_009.pdf

Extrait du décret du 1^{er} février 1993 :

Titre II - Des commissions paritaires

Article 91. - § 1er. Après consultation des organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement subventionné libre, affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du travail, le Gouvernement institue :

1° pour l'enseignement libre confessionnel :

a) une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à tous les niveaux de l'enseignement ;
b) d'autres commissions paritaires dont la compétence s'étend à un ou plusieurs niveaux d'enseignement.

2° pour l'enseignement libre non confessionnel :

a) une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à tous les niveaux de l'enseignement ;
b) d'autres commissions paritaires dont la compétence s'étend à un ou plusieurs niveaux d'enseignement.
L'arrêté du Gouvernement instituant une commission paritaire fait connaître la dénomination, la compétence et la composition de la commission paritaire.

(...)

Article 95. - Les commissions paritaires ont principalement pour mission, chacune dans leur champ de compétence :

1° de délibérer sur les conditions générales de travail ;

³ Cette exclusion, mentionnée dans l'article 2 § 3, 3° de la loi du 5 décembre 1968 a été introduite par l'article 18 de la loi du 11 juillet 1973 modifiant la loi du 29 mai 1959 relative à l'enseignement gardien, primaire, moyen, normal, technique, artistique et spécial (MB du 30.8.1973).

⁴ En qui concerne les autres réseaux d'enseignement, il convient de mentionner **les comités de concertation de base (COCOBA)** dans le réseau d'enseignement de la Communauté (Arrêté royal du 28 septembre 1984) ; et **les commissions paritaires locales (COPALOC)** dans l'enseignement officiel subventionné (Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 septembre 1995).

2° de prévenir ou de concilier tout différend qui menacerait de s'élever ou se serait élevé entre les pouvoirs organisateurs et les membres du personnel relevant du présent décret ;
3° d'établir des règles complémentaires aux dispositions statutaires du présent décret.
4° de suivre l'évolution du droit social et d'y adapter les règles complémentaires.
L'Exécutif peut inviter les commissions à établir dans un délai qu'il fixe les règles complémentaires visées au 3°.

Le règlement général des commissions paritaires dans l'enseignement libre a été pris par arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 18 février 1993 (MB 16 mars 1993).

Pour rappel, ces Commissions paritaires sont instituées par le législateur communautaire⁵ alors que les commissions paritaires citées au point 1.1.2. ont comme base légale la loi (fédérale) du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.

1.2.1.2 Universités

1.2.1.2.1 Avec l'autorité publique

Les universités de la Communauté française (ULG et UMons) sont évidemment dans le champ d'application du décret du 19 mai 2004 (voir page 8).

Pour ce qui concerne les universités subventionnées, le secteur CNE des universités a obtenu, d'une part, le 11 janvier 2008, une modification du décret du 19 mai 2004, qui précise qu'il s'applique également au personnel des universités subventionnées.

Article 3 du décret du 19 mai 2004 (texte coordonné) :

- Le présent chapitre s'applique aux membres des personnels rémunérés par des subventions-traitements des établissements d'enseignement libre subventionné et des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés.

Il s'applique également aux personnels des universités libres subventionnées rémunérés à charge des allocations de fonctionnement prévues à l'article 25 de la loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires et dont les statuts, dans les institutions universitaires organisées par la Communauté française, font l'objet de la négociation et de la concertation.

D'autre part, le secteur CNE des universités a obtenu la reconnaissance formellement inscrite dans le protocole d'accord sectoriel du 7 avril 2011 de la CNE comme l'une des organisations syndicales représentatives des personnels dans cette négociation, ainsi qu'aux réunions conjointes des comités de secteur IX et du libre subventionné sur les projets de décrets et d'arrêtés du Gouvernement.

Par ailleurs, il faut noter que le Comité des Pouvoirs organisateurs participant à la négociation sectorielle (voir page 9) n'inclut pas les Pouvoirs organisateurs des universités subventionnées.

1.2.1.2.2 Avec les employeurs des universités subventionnées

La négociation sociale se déroule uniquement au sein de chaque institution. Aucun lieu de négociation intermédiaire entre la négociation sectorielle avec l'autorité publique et la négociation locale n'existe.

Il n'y a donc jamais eu historiquement de réunion de négociation entre les autorités des universités subventionnées et les délégations syndicales, même informellement.

A ce sujet, le 5 février 1992, Ch. Serroyen (Service juridique CSC) écrivait ce qui suit :

« Maintenant que le Conseil d'Etat [dans son avis en 1991 sur le projet de décret relatif aux universités de la Communauté flamande] a estimé que le statut juridique du personnel des

⁵ A titre illustratif, le Moniteur du 26 mars 2015 publie un arrêté du 4 mars 2015 du Gouvernement de la CF portant nomination des membres de la commission paritaire de l'enseignement supérieur non universitaire libre non confessionnel.

universités libres doit, en priorité, être réglé par décret et seulement à titre complémentaire par l'Exécutif, le problème est le suivant : les universités communautaires disposent de structures de négociation et de concertation avec l'Exécutif dans le cadre du statut syndical pour le personnel de ces universités, mais ces structures sont inexistantes pour les universités libres. Ceci pourrait cependant être contesté sur base du principe constitutionnel de l'égalité de traitement dans les questions d'enseignement ». (Courrier à la CNE-UCL)

1.2.2 En Communauté flamande.

Seul le niveau d'enseignement supérieur en Flandre est évoqué ici.

Ce code comporte les parties suivantes : structure et organisation de l'enseignement supérieur en Flandre ; financement ; gestion et représentation institutionnelle ; statut du personnel.

La partie sur le statut du personnel des universités et des instituts supérieurs comporte un titre sur la participation, avec un chapitre essentiel dans le cadre de la présente note, sur le "**Vlaams Onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs**" (Comité flamand de négociation pour l'enseignement supérieur).

Ainsi l'article V.232 du titre 4 de la Partie 5 du Code indique :

Au sein du Ministère flamand de l'Enseignement et de la Formation, il existe un "Vlaams Onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs" composé :

- 1° d'une délégation du Gouvernement flamand ;*
- 2° de délégations des organisations syndicales représentatives qui représentent le personnel;*
- 3° d'une délégation qui représente les directions des universités, des instituts supérieurs et des associations.*

La délégation du Gouvernement flamand se compose de douze membres au maximum. Le Ministre flamand chargé de l'enseignement ou son délégué préside le "Vlaams Onderhandelingscomité". Chaque organisation syndicale représentative est libre de composer sa délégation, qui comptera quatre membres au maximum. Les directions des universités, des instituts supérieurs et des associations sont libres de composer leur délégation qui comptera douze membres au maximum.

Chaque délégation peut se faire assister par des techniciens qui n'ont pas voix délibérative. »

(...)

L'article V.233 indique :

« Le Vlaams Onderhandelingscomité se charge, à l'exclusion de tout autre organe, de la négociation sur la programmation sectorielle des mesures, les avant-projets de décret et les projets d'arrêté concernant :

- 1° les règles de base du statut du personnel. Ces règles concernent les caractéristiques :*
 - a) du statut administratif ;*
 - b) du statut pécuniaire ;*
 - c) de la réglementation des relations collectives de travail dans l'enseignement supérieur ;*
- 2° les mesures relatives à l'organisation de l'enseignement ayant un effet direct sur la durée du travail ou l'organisation du travail. Lors de la programmation sectorielle, ces mesures sont réparties comme suit :*
 - a) la détermination de la marge financière disponible ;*
 - b) la détermination du mode de comblement de cette marge. »*

L'article V.234 indique :

« Les négociations sur les avant-projets de décret et les projets d'arrêté conduisent à un protocole qui reflète les points de vue de la délégation des directions et des délégations des organisations syndicales représentatives.

Les négociations sur la programmation sectorielle conduisent à un protocole d'accord si la délégation du Gouvernement flamand, la délégation d'au moins une organisation syndicale représentative et la délégation des directions marquent leur accord. Dans le protocole, le Gouvernement flamand s'engage à transposer les principes convenus en une réglementation. »

L'article V.235 indique :

Le Vlaams Onderhandelingscomité agit comme médiateur sur demande de la délégation la plus diligente au sein du comité compétent ou du conseil d'entreprise compétent dans tout différend, conflit ou conflit imminent de nature collective qui se produit dans une association ou institution. A cet effet, le Vlaams Onderhandelingscomité peut notamment désigner un médiateur.

Le deuxième chapitre de ce titre porte sur la participation au sein des universités de Gand, d'Anvers et de Hasselt, remplaçant les organes de négociation existants au sein de ces universités en un comité central de négociation avec les mêmes compétences de négociation que celles du Vlaams Onderhandelingscomité (Articles V.239 à V.242).

Le troisième chapitre porte sur la participation au sein de chaque institut supérieur subventionné, tant libre, qu'officiel. (Articles V.243 à V.247).

Le quatrième chapitre organise la participation au sein des associations qui, en Flandre, regroupent une université et un institut supérieur (Articles V.248 à 252).⁶

• Août 2014 - La position de la KUL

Une note (9 pages) sur la question du paysage des commissions paritaires (en secteur privé !) a été établie en août 2014 par les autorités de la KUL. En voici les conclusions (en traduction officieuse) :

S'il faut déterminer la commission paritaire d'après les compétences très généralement décrites dans la CP 337, les institutions universitaires libres comme "les organisations sans but lucratif", relèvent de la compétence de la CP 337 pour le secteur non-marchand.

Mais si un contenu plus restrictif devait être donné à la notion de secteur «à but non lucratif» et qui ne s'appliquerait pas aux institutions universitaires (ou sur la base d'une exclusion expresse), ce serait alors la CP 200 qui serait compétente.

Si l'on prend en compte les particularités de l'enseignement universitaire (en particulier pour ses différents statuts du personnel), le rattachement à ces commissions paritaires n'est aucunement indiqué, vu que le gouvernement est un troisième partenaire de négociation dans le dialogue social et compte tenu de l'existence préalable des structures de dialogue social au sein de l'enseignement universitaire.

Au sein du VOC sont déjà menées des négociations en ce qui concerne les questions de personnel pour l'enseignement supérieur. Un organe supplémentaire de concertation sociale n'est pas nécessaire dès que les négociations sur les mêmes questions de personnel sont traitées au niveau sectoriel. En outre, l'application simultanée de conventions collectives dans différents organes augmente le risque de conflits et d'insécurité juridique.

Une exclusion explicite du rattachement à ces commissions est donc une importante première piste qui devrait être considérée.

Pour des raisons fondamentales (préjudice de la nature "résiduaire" de la commission paritaire, précédent pour d'autres secteurs / employeurs, ...) ou d'autres raisons,...., la 2^e piste doit être la création d'une commission spécifique pour les institutions universitaires libres.

Dans ce contexte, on ne porte aucun préjudice à l'organisation actuelle – structure des commissions paritaires – et on tient simultanément compte de la spécificité des institutions universitaires libres d'une part, et des particularités de dialogue social dans l'enseignement universitaire libre, d'autre part.

A noter aussi, dans un autre passage de la note : « ... kan men beslissen hiertoe (voorlopig) niet over te gaan. » [on peut décider provisoirement de ne pas aller plus loin].

⁶ Voir aussi le mémoire de Jo Coulier « Het collectief overleg in het Hoger Onderwijs in België : een vergelijkend onderzoek naar de toepassing van de Wet betreffende de collective arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en de Wet tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel » VUB, 15 mai 2014.

2. Principes plaidant pour l'inclusion des universités subventionnées dans le secteur de l'enseignement

En la matière, il existe deux références clefs, la règle du statut équivalent et le principe constitutionnel d'égalité de traitement

2.1. Le statut équivalent

L'article 41 de la loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires indique :

Par décision de leur Conseil d'administration, les institutions universitaires subventionnées par l'Etat fixent pour leur personnel rémunéré à charge des allocations de fonctionnement définies à l'article 25, un statut équivalent au statut fixé par les lois et règlements pour le personnel des institutions universitaires de l'Etat.

Comment l'obligation légale du statut équivalent qui implique en conséquence l'existence d'une instance de négociation équivalente à celle des universités de la Communauté française peut-elle être atteinte ?

Voici ce que la CNE écrivait en 1998 (Droit de savoir, n° 103 sur le statut équivalent) :

Il faut donc :

- soit mettre sur pied une commission paritaire spécifique pour les universités subventionnées ;*
- soit élargir le champ de compétence du " secteur IX " aux universités subventionnées ;*
- soit encore - solution fort proche de la précédente - mettre en place une commission paritaire commune à toutes les institutions universitaires en Communauté française.*

Depuis cette date, comme mentionnée supra, une modification majeure est intervenue : le secteur CNE des universités participe à part entière à la négociation sectorielle Enseignement ainsi que dans le comité du libre subventionné, à côté du secteur IX.

2.2. L'égalité de traitement

Lors de la révision constitutionnelle de 1989, la révision de l'article 17 (devenu l'article 24 § 4 de la Constitution) a introduit un nouveau principe, celui de l'égalité des élèves ou étudiants, parents, membres du personnel et établissements scolaires devant la loi ou le décret.

§ 4. Tous les élèves ou étudiants, parents, membres du personnel et établissements d'enseignement sont égaux devant la loi ou le décret. La loi et le décret prennent en compte les différences objectives, notamment les caractéristiques propres à chaque pouvoir organisateur, qui justifient un traitement approprié.

Ce principe concerne également le personnel des universités. En effet, dans son arrêt 154/2005 du 20 octobre 2005, la Cour constitutionnelle estime que les Communautés (et non pas l'autorité fédérale) ont la compétence pour prendre des mesures touchant aux relations collectives de travail. Cette compétence vaut pour tout le personnel de l'enseignement subventionné, en ce compris le personnel non subventionné et le personnel non enseignant.

Une piste pourrait donc être d'étendre au personnel des universités libres l'exclusion prévue en 1973 pour les membres du personnel subventionnés par l'Etat occupés par les établissements d'enseignement libre subventionnés. En effet, cette exclusion ne concerne pas actuellement les membres du personnel des universités subventionnées⁷

Arguments en faveur de cette piste :

- Cette piste est en concordance avec la reconnaissance de la CNE/universités comme organisation à part entière dans le processus de négociation sociale au sein de l'enseignement ;
- Le nouveau paysage de l'enseignement supérieur va également dans le sens d'une cohérence de tout l'enseignement supérieur, en ce compris la perspective d'une avancée sur la question d'une harmonisation des statuts du personnel de l'enseignement supérieur (et donc des universités) ;
- Dans l'exposé des motifs de la loi du 27 juillet 1971, on peut lire : « *la disposition visée à l'article 41 a pour but d'uniformiser et d'homogénéiser le statut du personnel des institutions.* »

Cette piste se heurte toutefois à une difficulté majeure : pour instituer une commission paritaire dans le cadre de l'enseignement, il faut qu'il y ait préalablement un statut du personnel fixé par décret du législateur communautaire.

⁷ Voir note 3, page 9

3. Trois scénarios : quelle commission paritaire pour les universités subventionnées ?

	AVANTAGES	INCONVENIENTS
<p>Hypothèse A : commission paritaire (CP) en secteur privé</p> <p>(et donc d'une sous-commission paritaire pour les universités subventionnées FWB)</p> <p><i>Nécessite une décision fédérale du SPF Emploi, Travail, Concertation sociale.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - La division confessionnel / non confessionnel serait évitée - Inclusion automatique du personnel sur ressources extérieures dans le champ de compétences de cette commission 	<ul style="list-style-type: none"> - Concerne uniquement les universités subventionnées. Risque de maintenir les différences entre statuts du personnel des universités subventionnées et universités de la FWB. - Piste non conforme à la règle du statut équivalent - Risque possible : la limitation du champ de cette CP « employés » au seul personnel administratif et technique (en excluant le personnel scientifique et le personnel académique)
<p>Hypothèse B : commission paritaire dans le cadre de l'enseignement en Communauté française</p> <p><i>Nécessite un décret en FWB fixant le statut du personnel des universités subventionnées.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusion effective du personnel des universités subventionnées dans l'ensemble de l'enseignement - Cette piste est en concordance avec la reconnaissance de la CNE comme organisation à part entière dans le processus de négociation sociale au sein de l'enseignement. - Le nouveau paysage de l'enseignement supérieur va également dans le sens d'une cohérence de tout l'enseignement supérieur, en ce compris la perspective d'une avancée sur la question d'une harmonisation des statuts du personnel de l'enseignement supérieur 	<ul style="list-style-type: none"> - Concerne uniquement les universités subventionnées. - Risque de division confessionnel / non confessionnel, de par l'institution de commissions paritaires de « caractère », comme dans les autres niveaux de l'enseignement, avec la situation cocasse dans ce cas de l'ULB qui constituerait une commission paritaire non confessionnelle pour elle seule ! - Non-inclusion possible dans le champ de compétences du personnel sur ressources extérieures.
<p>Hypothèse C : un lieu tripartite pour les universités similaire à celui du VOC en Flandre.</p> <p><i>Nécessite un décret en FWB</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cette structure concernerait <u>toutes</u> les universités. - Elle permettrait de casser les logiques d'alliance bilatérales. - Cette solution ne nécessite pas automatiquement un statut du personnel fixé par décret. 	<p>La structure ne devrait-elle pas – par cohérence avec le paysage de l'enseignement et aussi, comme en Flandre – s'étendre à tout l'enseignement supérieur ?</p>

- Quid pour le personnel FNRS ? Le statut de l'OCN serait-il modifié ? (que se passe-t-il en Flandre pour le personnel FWO ?)

- Quid des boursiers de doctorat ?

Annexe - Avis du Conseil d'Etat du 6 juillet 2010 - Extraits

AVIS DE LA SECTION DE LEGISLATION DU CONSEIL D'ETAT sur l'arrêté royal du 12 juillet 2011 modifiant l'arrêté royal du 20 décembre 1989 instituant la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné et fixant sa dénomination, sa compétence et le nombre de ses membres (Moniteur belge du 17 août 2011)

Un trait vertical à côté de certains paragraphes est ajouté pour souligner l'importance de ceux-ci dans le texte de l'avis.

PORTEE ET FONDEMENT JURIDIQUE DES PROJETS

1. Les projets d'arrêté royal soumis pour avis ont pour objet d'étendre la compétence de deux commissions paritaires, la Commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre (C.P. n° 152) et la Commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (C.P. n° 225).

Cette extension de compétence porte uniquement sur le personnel de maîtrise, gens de métier et de service et les employés des centres psycho-médico-sociaux libres et des centres de gestion dans l'enseignement fondamental libres subventionnés par la Communauté française ou la Communauté germanophone, et leurs employeurs. Le délégué a fourni à cet égard les précisions suivantes :

« Actuellement, les centres psycho-médico-sociaux relèvent, pour l'ensemble de leurs travailleurs, de la compétence de la commission paritaire des établissements et des services de santé n° 330, sur base de la définition générale. Les centres de gestion dans l'enseignement fondamental, quant à eux, relèvent, pour l'ensemble de leurs travailleurs, de la compétence de la commission paritaire pour le secteur non-marchand n° 337, à défaut de commission paritaire spécifiquement compétente.

L'extension de la compétence des deux commissions paritaires n'est demandée que pour les centres psycho-médico-sociaux et les centres de gestion dans l'enseignement fondamental de la Communauté française et de la Communauté germanophone. Il s'agit du souhait des partenaires sociaux, la matière de l'enseignement étant réglée de manière différente dans chaque Communauté. »

Il ressort de ce commentaire ainsi que des pièces jointes aux demandes d'avis, que l'extension de la compétence des deux commissions paritaires nos 152 et 225 précitées est liée au réaménagement de leurs compétences ainsi que de celles d'un certain nombre d'autres commissions paritaires. L'intention, dans un deuxième temps, est semble-t-il de créer pour le personnel et les employeurs faisant l'objet de ce réaménagement, des sous-commissions paritaires au sein des deux commissions paritaires nos 152 et 225 précitées.

Ces deux commissions paritaires n'ont compétence que pour le personnel non subventionné des institutions subsidiées de l'enseignement libre. Selon l'article 2, § 3, 3°, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (ci-après « loi du 5 décembre 1968 »), cette loi n'est en effet pas d'application aux « membres du personnel subventionnés par l'Etat (lire depuis le 1^{er} janvier 1989 : les communautés) occupés par les établissements d'enseignement libre subventionnés ». La présente extension de compétence ne se rapporte donc qu'au personnel non subventionné des établissements d'enseignement libre subventionnés.

2. Compte tenu de l'argumentation qui suit concernant la compétence de l'autorité fédérale, les arrêtés en projet peuvent être réputés trouver un fondement juridique dans les articles 35 et 36 de la loi du 5 décembre 1968, mentionnés au premier alinéa du préambule des deux projets.

COMPETENCE DE L'AUTORITE FEDERALE

1. Les projets d'arrêté à l'examen, d'une part, comprennent des dispositions exécutant la loi (fédérale) du 5 décembre 1968 qui comporte une réglementation générale en matière de droit du travail collectif, mais, d'autre part, concernent des institutions qui doivent être considérées comme des institutions d'enseignement et qui relèvent par conséquent de la compétence des communautés. Il convient dès lors d'examiner si l'autorité fédérale a la compétence pour élaborer les règles en projet. Cet examen se base principalement sur la jurisprudence de la Cour constitutionnelle relative aux relations collectives de travail du personnel de l'enseignement.

2. L'article 127, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, de la Constitution dispose que la Communauté française et la Communauté flamande règlent par décret, chacune pour ce qui la concerne, l'enseignement, à l'exclusion a) de la fixation du début et de la fin de l'obligation scolaire, b) des conditions minimales pour la délivrance des diplômes et c) du régime des pensions. La Communauté germanophone possède la même compétence en vertu de l'article 130, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, de la Constitution.

L'article 6, § 1^{er}, VI, alinéa 5, 12^o, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, prévoit que seule l'autorité fédérale est compétente pour le droit du travail et la sécurité sociale.

L'article 87, § 5, de la même loi spéciale dispose que 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, notamment, l'enseignement, de la compétence de l'autorité fédérale.

3.1. La Cour constitutionnelle, en son arrêt n° 145/2004 du 15 septembre 2004 a considéré « qu'en disposant que l'autorité fédérale est seule compétente pour le droit du travail, la loi spéciale (...) vise notamment la détermination des effets juridiques des conventions collectives de travail et la détermination des conditions que l'élaboration des conventions doit remplir pour produire ces effets, car cela relève du droit du travail selon une tradition bien établie au moment de l'adoption de cette loi spéciale [du 8 août 1980]. Rien, ni dans celle-ci ni dans ses travaux préparatoires, n'indique que le législateur spécial ait dissocié le régime juridique des conventions collectives en fonction de l'objet traité par celles-ci, alors qu'une même convention collective peut contenir des dispositions qui portent sur plusieurs objets et qui sont liées dans l'intention des négociateurs, voire dans la logique de cette convention. Une telle dissociation aurait pu compromettre la cohérence du droit conventionnel du travail et perturber les équilibres voulus par la concertation sociale, dès lors que le législateur spécial ne prévoyait pas de mécanisme permettant de prévenir ce risque. » (1).

3.2. Il faut inférer de cet arrêt que les règles inscrites dans la loi du 5 décembre 1968 concernant l'élaboration du droit conventionnel du travail, sont de la compétence de l'autorité fédérale, indépendamment du fait que l'objet des règles inscrites dans les conventions collectives de travail se rattache, du point de vue des règles répartitrices des compétences, à une matière fédérale, régionale ou communautaire.

Concernant la compétence de l'autorité fédérale, cet arrêt ne fait pas de réserve à propos du personnel non subventionné des institutions subventionnées de l'enseignement libre. Il souligne, au contraire, que le droit conventionnel du travail, en raison de la cohérence qu'il requiert, relève dans sa totalité de l'autorité fédérale.

4.1. Dans son arrêt n° 44/2005 du 23 février 2005, la Cour constitutionnelle considère ce qui suit : « En vertu de l'article 127, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, de la Constitution, les communautés ont la pleine compétence pour régler l'enseignement au sens le plus large du terme, sauf les trois exceptions explicitement mentionnées. Cette compétence inclut entre autres celle de fixer les règles relatives au statut du personnel de l'enseignement, en ce compris les relations collectives de travail.

Selon l'article 87, § 5, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, le législateur fédéral est compétent pour régler les relations collectives de travail en ce qui concerne les communautés et les organismes de droit public qui en dépendent, y compris l'enseignement. Dans la mesure où cette disposition ajoute ainsi une exception à l'article 127, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, de la Constitution, elle ne peut être appliquée » (2).

4.2. De cet arrêt il faut déduire que les communautés sont compétentes sur la base de l'article 127, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, de la Constitution, pour régler les relations collectives de travail du personnel de

l'enseignement, en tant qu'élément de la détermination du statut de ce personnel. En ce qui concerne ce personnel, la réserve de compétence au profit de l'autorité fédérale, prévue par l'article 87, § 5, de la loi spéciale du 8 août 1980, ne peut s'appliquer (3).

5.1. Dans son arrêt n° 154/2005 du 20 octobre 2005, la Cour constitutionnelle considère ce qui suit : « La base de la répartition des compétences en matière d'enseignement réside dans l'article 127, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, de la Constitution. Les communautés ont la plénitude de compétence pour réglementer l'enseignement au sens le plus large du terme, sauf les trois exceptions énoncées dans cette disposition constitutionnelle, exceptions qui doivent s'interpréter de manière stricte. En ce qui concerne la compétence des communautés à l'égard du personnel de l'enseignement subventionné, ce personnel comprend également le personnel non subventionné de l'enseignement, ainsi que le personnel non enseignant. Contrairement à ce que les parties requérantes affirment, on ne saurait déduire de l'article 24, §§ 1^{er} et 5, de la Constitution que les communautés ne seraient pas compétentes à l'égard de ces catégories de personnel.

Les parties requérantes font valoir que les dispositions attaquées seraient contraires à l'article 6, § 1^{er}, VI, alinéa 5, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles. Selon cette disposition, l'autorité fédérale est seule compétente pour le droit du travail et la sécurité sociale. L'article 6, § 1^{er}, VI, alinéa 5, 12°, ne peut toutefois pas porter atteinte à la compétence communautaire en matière d'enseignement résultant directement de la Constitution. Cette disposition doit en effet se lire en combinaison avec l'article 127, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, de la Constitution, de sorte qu'en matière d'enseignement, elle ne peut s'appliquer qu'au régime des pensions qui est expressément exclu, par cette disposition constitutionnelle, de la compétence des communautés » (4).

5.2. De cet arrêt, il faut inférer, en premier lieu, que la compétence des communautés pour régler les relations collectives de travail du personnel enseignant dans l'enseignement subventionné, s'applique aussi au personnel enseignant non subventionné et au personnel non enseignant.

5.3. Par ailleurs, indépendamment de la question des relations collectives de travail, cet arrêt analyse, d'une manière générale, l'articulation de l'article 127, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, de la Constitution et de l'article 6, § 1^{er}, VI, alinéa 5, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980. Selon la Cour, cette dernière disposition « en matière d'enseignement, (...) ne peut s'appliquer qu'au régime des pensions qui est expressément exclu, par [la] disposition constitutionnelle [précitée], de la compétence des communautés ». La question est de savoir quels sont les effets juridiques de cette appréciation de la Cour.

5.4.1. De l'avis de la section de législation du Conseil d'Etat, il peut se déduire, en premier lieu, de cette réserve de compétence, telle que l'interprète la Cour, qu'en vertu de la plénitude de leur compétence en matière d'enseignement, les communautés doivent être réputées compétentes pour élaborer, sur le plan du droit du travail et de la sécurité sociale, des règles spécifiques qui peuvent être considérées comme constituant un élément du statut du personnel de l'enseignement, notamment en ce qui concerne les relations collectives de travail de ce personnel.

En vertu de l'article 127, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, c), de la Constitution, le régime de pension est expressément exclu de la compétence en matière d'enseignement. Concernant ce régime, la réserve de compétence inscrite à l'article 6, § 1^{er}, VI, alinéa 5, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980 doit s'appliquer pleinement en matière d'enseignement. La nature exclusive de la compétence de l'autorité fédérale sur le plan du droit du travail et de la sécurité sociale ne vaut donc pleinement, en matière d'enseignement, que pour le régime de pension du personnel de l'enseignement.

En outre, le Conseil d'Etat entend également cette réserve de compétence en ce sens que, dans les matières où les communautés sont compétentes pour adopter des règles spécifiques, l'autorité fédérale est compétente pour adopter des règles générales s'appliquant indistinctement à des catégories abstraites de travailleurs et d'employeurs. A ce titre, ces règles générales s'appliquent également au personnel de l'enseignement tant que les communautés n'ont pas, elles-mêmes, élaboré de règles spécifiques dans ce domaine. L'autorité fédérale n'est, par contre, pas compétente pour adopter dans ces matières des règles qui concernent spécifiquement le personnel enseignant.

5.4.2. Il ressort de la jurisprudence, ancienne et récente, de la Cour constitutionnelle qui a reconnu la compétence de l'autorité fédérale pour élaborer, du moins sur le plan du droit du travail, des règles générales - transversales - qui, en raison précisément de leur caractère général, s'appliquent également au personnel de l'enseignement (5), qu'en ce qui concerne certaines matières du droit du

travail, les communautés ne peuvent, en principe, pas élaborer de règles spécifiques en vertu de leur compétence en matière d'enseignement (6). Sur la base de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle évoquée ci-dessus, l'assemblée générale de la section de législation du Conseil d'Etat a, elle aussi, jugé « que certaines règles relevant du droit du travail s'appliquent également aux [agents régionaux et communautaires et de l'enseignement], telles notamment celles relatives à la protection de la rémunération, au bien-être au travail ou à la protection de la maternité » (7).

5.5.1. Le Conseil d'Etat est toutefois conscient que la réserve de compétence peut également s'interpréter différemment et qu'il pourrait s'en déduire que les communautés ont la compétence exclusive d'élaborer à l'égard de leur personnel de l'enseignement des règles sur le plan du droit du travail et de la sécurité sociale, à l'exception du régime de pension. Dans cette interprétation, l'autorité fédérale ne pourrait donc plus faire valoir aucune compétence, sauf en ce qui concerne les règles générales - transversales - évoquées ci-dessus sous le point 5.4.2.

Dans cette interprétation, il faudrait considérer que, depuis le 1^{er} janvier 1989, les communautés ont la compétence exclusive, à l'égard du personnel de l'enseignement, d'élaborer des règles dans le domaine du droit du travail et de la sécurité sociale ou de modifier des règles existantes dans ce domaine, étant donné qu'à partir de cette date, les règles (fédérales) existantes, dans la mesure où elles se rapportent au personnel de l'enseignement, devraient être considérées comme relevant de la compétence des communautés. Les modifications que l'autorité fédérale a apportées à ces règles à partir de cette date devraient donc, en principe (8), être réputées ne pas produire d'effets à l'égard du personnel de l'enseignement qui relève des communautés.

5.5.2. Une telle interprétation aurait des effets juridiques importants, notamment en ce qui concerne l'exercice des compétences sur le plan des relations du travail individuelles et collectives.

Suivant cette interprétation, il faudrait en effet admettre que, sur le plan des relations collectives de travail, sont considérées comme une matière communautaire, pour ce qui concerne le personnel de l'enseignement, par exemple, la loi du 24 mai 1921 garantissant la liberté d'association (liberté syndicale), la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, et que les communautés peuvent par conséquent les modifier ou les remplacer en ce qui concerne ce personnel. Pour les relations de travail individuelles, le même principe s'appliquerait, par exemple, pour la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le droit des relations de travail forme un tout : les relations de travail individuelles et collectives sont étroitement imbriquées et se rattachent, de manière directe ou indirecte au droit de la sécurité sociale. Cette imbrication emporte également certains effets. Si le personnel de l'enseignement devait ainsi être soustrait à la loi du 3 juillet 1978 précitée, il faudrait admettre que serait simultanément mis en cause le lien avec, par exemple, la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (9), la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (loi « relations du travail ») et la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Soustraire le personnel non subventionné à la loi du 5 décembre 1968 aurait des conséquences sur l'assujettissement de ce personnel aux conventions collectives de travail sectorielles et aux conventions collectives de travail interprofessionnelles conclues au sein du Conseil National du Travail qui leur sont actuellement applicables. Ainsi, par exemple, les règles en matière de crédit-temps, de vacances annuelles et de prépension, qui ont été adoptées par ce canal, ne trouveraient plus à s'appliquer à ce personnel. Le cas échéant, la suppression d'une commission paritaire pour travailleurs pourrait également soulever des questions concernant la liquidation du fonds de sécurité d'existence concerné. Pour régler les conflits collectifs du travail, il ne pourrait plus non plus être fait appel à la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

En ce qui concerne les commissions paritaires pour le personnel non subventionné des institutions subventionnées de l'enseignement libre, il faudrait admettre que la législation fédérale actuellement applicable est devenue une matière communautaire, ce qui implique que les gouvernements communautaires auraient la compétence d'en régler le ressort, les missions et la composition, ainsi que de rendre obligatoires les conventions conclues en leur sein. Les conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil National du Travail ne pourraient non plus s'appliquer à ce personnel que si les gouvernements communautaires concernés les auraient préalablement rendues obligatoires. Ainsi, des conventions collectives de travail pourraient par conséquent être élaborées sous l'égide des

communautés. Serait, en conséquence, atteint le résultat que la Cour constitutionnelle a précisément jugé inconstitutionnel dans son arrêt n° 145/2004, précité.

5.5.3. Compte tenu notamment de ses conséquences considérables dans la pratique, le Conseil d'Etat, section de législation, considère que la Cour constitutionnelle n'a pas entendu consacrer cette interprétation « extensive » du rapport entre la réserve de compétence fédérale pour le droit du travail et la sécurité sociale (article 6, § 1^{er}, VI, alinéa 5, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980) d'une part, et la compétence des communautés en matière d'enseignement (article 127, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, de la Constitution) d'autre part. Ces conséquences s'accorderaient difficilement avec la « cohérence du droit conventionnel du travail » et pourraient perturber « les équilibres voulus par la concertation sociale », objectifs auxquels la Cour a expressément prêté attention dans l'arrêt n° 145/2004 précité.

Le Conseil d'Etat n'analyse dès lors pas cette interprétation plus avant.

6. Il peut être inféré de ce qui précède que, sous réserve d'une évolution de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle dans une autre direction, les communautés doivent être réputées compétentes, sur la base de l'article 127, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, de la Constitution, pour élaborer, notamment pour le personnel non subventionné et pour le personnel non enseignant de l'enseignement subventionné, une réglementation spécifique en ce qui concerne les relations collectives de travail. Tant que les communautés ne mettent pas en place de telles règles spécifiques, les règles générales fixées dans ce domaine par l'autorité fédérale restent d'application. L'autorité fédérale n'est pas compétente pour mettre en place des règles spécifiques au sens ainsi dégagé, étant donné que cette compétence revient exclusivement aux communautés.

La circonstance que des conventions collectives de travail conclues sur la base de la loi du 5 décembre 1968 puissent également comporter des dispositions qui se rapportent à une matière communautaire, ne soulève pas de problème.

7. Etant donné que les projets d'arrêté royal à l'examen, qui visent à mettre en oeuvre la loi du 5 décembre 1968, peuvent se concilier avec l'économie générale de cette loi et ne se rapportent donc pas à des règles « spécifiques » au sens susvisé (10), le Roi peut être réputé compétent pour adopter ces arrêtés.

Notes

(1) Cour constitutionnelle, n° 145/2004, 15 septembre 2004, B.8.

(2) Cour constitutionnelle, n° 44/2005, 23 février 2005, B.14.5 et B.14.6.

(3) Cette réserve de compétence ne peut du reste pas non plus jouer pour le personnel des institutions subventionnées de l'enseignement libre.

(4) Cour constitutionnelle, n° 154/2005, 20 octobre 2005, B.4.1 et B.4.2.

(5) La Cour constitutionnelle a jugé ainsi que la compétence des communautés en matière d'enseignement ne comporte pas celle de déroger aux dispositions pénales du droit du travail qui valent indistinctement pour tous les travailleurs, comme celles de l'article 3 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (C.C., n° 6/93, 27 janvier 1993, 2.B.3-2.B.4) et qu'il faut aussi reconnaître une portée générale à la protection offerte par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (C.C., n° 65/2005, 23 mars 2005, B.11-B.14, et C.C., n° 147/2006, 28 septembre 2006, B.9.1.).

(6) Sous réserve de l'application de l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980.

(7) Avis 40.689/AG-40.690/AG-40.691/AG du 11 juillet 2006 sur un avant-projet de loi « modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie » (40.689/AG), un avant-projet de loi « tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes » (40.690/AG) et un avant-projet de loi « tendant à lutter contre certaines formes de discrimination » (40.691/AG), Doc. parl., Chambre, 2006-2007, n° 51-2720/1, 91.

(8) Sauf si les communautés les déclarent explicitement applicables.

(9) Et, par conséquent, aussi avec les dispositions spécifiques au régime de chacun des secteurs de la sécurité sociale.

(10) La circonstance que les projets d'arrêté royal se rapportent chaque fois à une commission paritaire compétente pour du personnel et des institutions de l'enseignement n'est pas décisive à cet égard, étant donné que les règles relatives à ces commissions paritaires ne s'écartent pas de celles applicables à d'autres commissions paritaires et ne peuvent par conséquent pas être regardées comme spécifiques. Selon la section de législation du Conseil d'Etat, il s'agit seulement, sous réserve d'une décision juridictionnelle en sens contraire, de l'application de règles générales, et non de nouvelles règles spécifiques.