|  |  |
| --- | --- |
|  | Ecoles européennes |

Réf. : 2015-10-D-19-fr-1

Original : FR

Situation du personnel PAS en Belgique

Comité budgétaire

3 et 4 novembre 2015 à Bruxelles

**I. INTRODUCTION**

Le personnel PAS de Belgique recense environ 300 membres PAS répartis dans les 4 écoles de Bruxelles (Bruxelles I, II, III et IV), l’école de Mol ainsi que le Bureau du Secrétaire général des Ecoles européennes.

Depuis plusieurs années, la question se pose de savoir si le personnel PAS de Belgique appartient à une commission paritaire, et le cas échéant, à quelle commission paritaire il doit être rattaché. Cette question a pris d’autant plus d’ampleur depuis le 1er avril 2015 suite à la modification du contenu de la commission paritaire 200 à laquelle le personnel PAS de Belgique a toujours été historiquement rattaché.

Face à cette modification, le personnel PAS de Belgique se retrouve aujourd’hui confronté à une grande insécurité juridique quant à son statut légal, social et fiscal et demande que celui-ci soit clarifié et réglé à travers la mise en place d’un groupe de travail composé d’experts en la matière.

**II. PRESENTATION DES FAITS**

**Commission paritaire (CP)**

En Belgique, le centre de gravité de la concertation sociale dans le secteur privé, en particulier pour les négociations salariales, se situe dans les commissions paritaires.

Les commissions paritaires sont des organes institués sur base de la *loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.*

Instituées pour toutes les branches d'activités, les commissions paritaires ont pour objectif de regrouper les entreprises exerçant des activités similaires afin de les soumettre à des règlements adaptés aux conditions de travail

Leurs missions sont les suivantes:

* conclure des conventions collectives de travail;
* prévenir ou régler des conflits sociaux;
* conseiller le gouvernement, le Conseil national du travail ou le Conseil central de l'économie;
* accomplir chaque mission qui leur est confiée par une loi.

Chaque commission paritaire peut proposer ce qui est communément appelé des libéralités, c’est-à-dire des « gratifications » supplémentaires par rapport à la loi, comme une prime de fin d’année, des chèques repas, etc.

Les champs de compétences des commissions paritaires sont fixés par arrêté royal et c'est le Roi qui, conformément à l'article 35 de la loi sur les conventions collectives de travail, détermine les personnes, la branche d'activité ou les entreprises et le cadre territorial qui sont du ressort de chaque commission. **L'employeur ne peut donc pas « choisir » la commission paritaire qui l'arrange le mieux,** pas plus qu'un compromis ne peut être conclu à ce sujet entre les travailleurs et l'employeur. En effet, le non-respect des conventions collectives de travail de la commission paritaire compétente est punissable.

En cas de doute, l’employeur peut solliciter une enquête d’appartenance. Sur base d’un rapport de l’Inspection des lois sociales, l’administration émet un avis sur la commission paritaire compétente.

**Depuis plusieurs années, le personnel PAS de Belgique a été assimilé à la CP 200, qui est celle indiquée sur ses fiches de salaires ainsi que sur ses relevés annuels de rémunération.** Cette commission paritaire 200 ne disposait d’aucun avantage spécifique jusqu’au 1er avril 2015.

**Modification du contenu de la commission paritaire 200**

Le 1er avril 2015, la CP 218 a été abrogée. **Tous les avantages de la CP 218 ont été transférés vers la CP 200, qui sont les suivants :**

* - Eco-chèques pour un montant de 250 € au mois de juin de chaque année (ou un autre avantage équivalent).
* Prime de fin d’année en décembre..
* Prime « Pouvoir d’achat » (une prime brute de € 250 payée à partir de juin 2016).
* Frais de transport,…

Suite à ce changement et afin de déterminer si le personnel PAS de Belgique relève bien de la CP 200, le Secrétaire Général et le chef de l’unité HR ont initié des démarches auprès de PARTENA[[1]](#footnote-1), du Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale ainsi que des avocats du BSG.

Tous sont arrivés à la conclusion que la *loi du 5 décembre 1968* ne s’applique pas aux Ecoles européennes sur base de l’article 2§3 de cette même loi qui exclut expressément les établissements publics du champ de son champ d’application. **Donc, le personnel PAS ne relève d’aucune commission paritaire.**

Cette conclusion se fonde sur l’article 6 de la Convention portant statut des Ecoles européennes qui précise que « *l’école est traitée dans chaque État membre, et sous réserve des dispositions spécifiques de la présente convention, comme un* ***établissement scolaire régi par le droit public****.* »

Suite à cette conclusion, le secrétariat social PARTENA a décidé unilatéralement de modifier la référence de la commission paritaire indiquée sur les fiches de salaire en indiquant la mention « 999 Néant » depuis juillet 2015 et la mention « 999 Néant  - groupes risques » depuis août 2015. Par ailleurs, il est à noter que cette conclusion confirme un précédent avis de 2010 émis par le Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale qui à l’époque confirmait déjà que le personnel PAS de Belgique ne relevait d’aucune commission paritaire. Cependant, malgré cet avis, aucune démarche n’a été entreprise en 2010 en vue de corriger le statut du personnel PAS de Belgique.

**III. PROBLEMATIQUE**

**A défaut de relever d’une quelconque commission paritaire, le personnel PAS se retrouve dans une grande insécurité juridique quant à son statut légal, social et fiscal. Il est privé d’un droit essentiel reconnu à tout travailleur, qu’il relève du secteur privé ou public, de droit national ou international, qui est de bénéficier d’une forme de concertation sociale, alors que les institutions européennes, à travers les articles 154 et 155 du Traité sur le fonctionnement de l’Union européenne, se sont engagées à encourager celle-ci.**

Le personnel PAS souhaite qu’une expertise soit mise en place en vue de la régularisation de son statut. Par ailleurs, d’autres investigations sont également nécessaires afin de vérifier les implications pour le personnel PAS d’avoir été assimilé, de manière erronée, par le passé à une commission paritaire alors qu’il n’aurait pas dû l’être.

**IV. OPPORTUNITE POUR LE PERSONNEL PAS ?**

Il serait utile de mettre à profit ces investigations nécessaires pour analyser quelles incidences pourraient avoir le rattachement du personnel PAS de Belgique au **secteur public** national sur base de l’article 6 de la Convention portant statut des écoles européennes qui stipule que *« l’école est traitée dans chaque État membre, et sous réserve des dispositions spécifiques de la présente convention, comme un* ***établissement scolaire régi par le droit public »***.

Les investigations devraient aussi porter sur les incidences pour le personnel PAS de Belgique de la qualification des Ecoles européennes comme **organisme international intergouvernemental**. Une grille comparative pourrait ainsi être établie.

**Secteur public**

En l’état actuel des recherches, il apparaît que le rattachement au secteur public permet d’obtenir des droits sociaux différents en termes de pension par rapport au secteur privé.

En outre, les travailleurs du secteur public sont soumis aux dispositions générales de la loi de redressement du 22 janvier 1985 en matière d'interruption de carrière ainsi qu'aux dispositions règlementaires particulières.

  **Organisations internationales intergouvernementales**

Les principes d'une coutume internationale, qui fondent les privilèges et immunités des organisations internationales intergouvernementales sont les suivants:

* le principe d'égalité des Etats. Ce principe veut qu'un Etat ne puisse imposer d'autres Etats par l'intermédiaire d'autres organisations internationales publiques;
* un principe selon lequel l'Etat du siège ne doit pas tirer d'avantage fiscal injustifié de la présence de l'organisation internationale sur son territoire ni d'avantage fiscal injustifié des fonds mis à disposition de l'organisation par les autres Etats;
* les immunités fiscales relatives à la protection des biens et avoirs des organisations internationales reflètent les exigences de sécurité et d'indépendance nécessaires aux organisations intergouvernementales pour l'exécution de leurs missions.

Au fil du temps, les conventions internationales et les accords de siège ont précisé et défini les droits et privilèges fiscaux des organisations internationales intergouvernementales qui sont des personnes de droit international public composées d'Etats.

La question se pose de savoir dans quelle mesure le personnel PAS de Belgique devrait bénéficier de ces principes fondamentaux liés aux organisations internationales intergouvernementales.

**V. Proposition**

Le Comité budgétaire est invité à recommander au Conseil supérieur de donner mandat au Secrétaire Général des Ecoles européenne pour la mise en place d’un groupe de travail permettant de clarifier et de résoudre le statut légal du personnel PAS en Belgique en matière sociale et fiscale.

Ce groupe de travail devra nécessairement disposer de la compétence d’un expert neutre et extérieur spécialisé en droit social et fiscal sur le plan belge et international. Il est également demandé que ce groupe de travail soit idéalement composé de deux représentants de la Commission européenne (unité Rh et service juridique).

La composition de ce groupe de travail pourrait être définie comme suit :

* Président : Monsieur le Secrétaire Général ou le Chef de l’unité RH
* 2 représentants du PAS des écoles belges (représentant 1 petite et 1 grande école)
* Le représentant du PAS du BSGEE
* Le Président des représentants PAS
* 1 Directeur d’une des 5 écoles belges
* Le représentant belge du Comité budgétaire
* Le représentant belge du Conseil supérieur
* 2 représentants de la Commission européenne (Unité RH et Service juridique)
* 1 expert externe

Le Comité budgétaire est également invité à recommander au Conseil supérieur de mandater ce groupe de travail afin qu’il établisse une grille comparative des différents statuts légaux possibles pour le personnel PAS et leurs implications.

**VI. Fiche financière**

Coût par réunion à Bruxelles

|  |  |
| --- | --- |
| **Membre** | **Coût** |
| Le Secrétaire Général ou Chef RH | Néant |
| 2 représentants EE belges | Frais de transport (métro, train)  |
| 1 représentant BSG | Néant |
| 1 président des représentant PAS |  |
| 1 Directeur EE belges | Frais de transport (métro, train) |
| 1 Représentant belge CB | 41 € |
| 1 Représentant belge CS | 41€ |
| 2 représentants de la Commission | Néant |
| 1 expert externe | Estimation : Si expert externe détaché du Ministère ou de l’inspection sociale du travail – coût néantSi appel à un avocat spécialisé en droit fiscal et social : coût varie entre 250€ et 900€ de l’heure ou coût forfaitaire en fonction du dossier (à négocier) |

1. Secrétariat Social, c’est-à-dire l’organisme extérieur qui calcule les salaires du personnel PAS de Belgique [↑](#footnote-ref-1)