

TABLE DES MATIÈRES

(Les chiffres renvoient aux numéros de pages)

1^{er} THÈME
**LA SÉLECTION, LE RECRUTEMENT ET LA PROGRESSION
DES AGENTS STATUTAIRES ET DES MANDATAIRES**

par
Marc NIHOUL
Professeur à l'Université de Namur
Avocat
et
François-Xavier BARCENA
Assistant à l'Université de Namur
Maître-assistant H.E.F.Ferrer et HENALLUX

I.	LA SÉLECTION ET LE RECRUTEMENT DE L'AGENT STATUTAIRE	3
A. —	La déclaration de vacance	3
B. —	Les cadres linguistiques.....	4
C. —	Les conditions d'accès à la fonction publique.....	7
D. —	Les épreuves de recrutement : concours, examens, sélection comparative	11
E. —	La comparaison effective des titres et mérites	11
F. —	Le stage et ses caractéristiques	17
G. —	La nomination	20
II.	LA PROGRESSION DE L'AGENT STATUTAIRE	23
A. —	Comment peut évoluer la carrière de l'agent ?	23
1.	<i>Les promotions administratives et pécuniaires</i>	23
2.	<i>Les carrières planes</i>	24
3.	<i>Le changement de grade</i>	24
4.	<i>L'exercice de fonctions supérieures</i>	25
5.	<i>La mobilité</i>	25
B. —	Comment s'effectue l'évaluation de l'agent ?	27
1.	<i>Qu'est-ce que l'évaluation ?</i>	27
2.	<i>Quelques éléments procéduraux à avoir en tête</i>	27
III.	LE CAS PARTICULIER DES MANDATAIRES	29
A. —	La notion de mandat.....	29
B. —	Les procédures de sélection.....	30
C. —	L'évaluation	36

2^{ème} THÈME**LES DROITS ET OBLIGATIONS
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

par

Bruno LOMBAERT

Avocat et chargé d'enseignement aux FUSL

et

Sophie ADRIAENSSEN

Avocate et assistante aux FUSL

I.	L'OBLIGATION DE BASE : EXERCER SES FONCTIONS DANS LE RESPECT DE LA LÉGALITÉ ET DES INSTRUCTIONS DES SUPÉRIEURS HIÉRARCHIQUES	43
A. —	L'obligation d'exercer la fonction assignée et l'interdiction de l'abandon de poste	43
B. —	Les obligations d'obéissance et de respect de la légalité	44
II.	LES ACTIVITÉS INCOMPATIBLES AVEC LA FONCTION ET LE RÉGIME DE CUMUL D'ACTIVITÉS ..	47
A. —	Le principe selon lequel le fonctionnaire doit se consacrer à l'exercice de sa fonction.....	47
B. —	Les cumuls de mandats politiques avec des fonctions publiques.....	49
III.	LES LIMITATIONS À LA LIBERTÉ D'EXPRESSION	50
A. —	L'obligation de loyauté et le loyalisme constitutionnel.....	51
B. —	Le devoir de discrétion	54
C. —	L'obligation de réserve	57
IV.	LES LIMITATIONS AU DROIT AU RESPECT DE LA VIE PRIVÉE	64
V.	L'OBLIGATION DE RÉSIDENCE	71
VI.	LES OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES DANS LA PRESTATION DU SERVICE (AU) PUBLIC : INTÉGRITÉ, IMPARTIALITÉ, DISPONIBILITÉ ET FORMATION	76
A. —	Les devoirs d'intégrité et d'impartialité.....	76
B. —	Le devoir de disponibilité ou de bienveillance.....	76
C. —	Le devoir de neutralité.....	77
D. —	La formation	80
VII.	LA LIBERTÉ SYNDICALE ET LE DROIT DE GRÈVE	80
A. —	La liberté d'association syndicale	81
B. —	Le droit de grève	89
1.	<i>Les conventions internationales, fondements du droit de grève des fonctionnaires</i>	89
2.	<i>Un droit limité</i>	93

3^{ème} THÈME
**LE CONTRÔLE PAR LE CONSEIL D'ÉTAT
DES NOMINATIONS, PROMOTIONS
ET AUTRES DÉSIGNATIONS
DU PERSONNEL STATUTAIRE**

par
Claudine MERTES
Auditeur au Conseil d'État

I.	GÉNÉRALITÉS – BREF RAPPEL	99
II.	LES CONDITIONS DE RECEVABILITÉ	100
A. —	Examen d'une condition de recevabilité tenant à l'acte attaqué : les actes susceptibles de recours ..	100
1.	<i>Les actes préparatoires et les actes interlocutoires</i>	100
1.1.	Les actes préparatoires.....	100
1.2.	Les actes interlocutoires	101
2.	<i>Le refus implicite de nommer</i>	104
B. —	Examen d'une condition de recevabilité tenant au requérant : l'intérêt à agir	104
1.	<i>Principe</i>	104
2.	<i>L'intérêt doit subsister jusqu'au prononcé de l'arrêt</i>	105
3.	<i>Le maintien de l'intérêt au recours : le requérant doit faire preuve de vigilance en contestant certaines décisions</i>	106
3.1.	Les décisions mettant fin à une procédure de désignation.....	106
3.2.	Les décisions de désignation consécutives à la transformation d'un grade en fonction dévolue par mandat.....	107
3.3.	Les décisions de suppression de la fonction convoitée	107
3.4.	Les décisions de nomination définitive adoptées à la suite de nominations provisoires...	107
3.5.	Les décisions de nomination définitive consécutives à une admission au stage	109
4.	<i>Pour que son recours conserve un intérêt actuel, le requérant doit continuer à marquer son intérêt pour la fonction convoitée</i>	109
5.	<i>L'attitude du requérant ne peut pas perturber le bon déroulement de la procédure à laquelle il doit également contribuer</i>	110
6.	<i>Intérêt et désignation, nomination ou promotion du requérant à la fonction convoitée ou à une fonction identique ou de grade supérieur</i>	111
6.1.	En cas de désignation, nomination ou promotion à la fonction convoitée ou à une fonction identique.....	111
6.2.	En cas de promotion à un emploi revêtu d'un grade supérieur à celui convoité	111
6.3.	Attention	111
7.	<i>Intérêt et mise à la retraite du requérant</i>	112
8.	<i>Quelques hypothèses de perte d'intérêt échappant à la maîtrise du requérant</i>	113
9.	<i>L'intérêt peut être moral</i>	113
10.	<i>La perspective indemnitaire ne suffit pas à justifier le maintien de l'intérêt à agir</i>	114

C. — Examen de conditions de recevabilité tenant au respect des règles de procédure : l'objet de la requête et le délai de recours	114
1. <i>Quelques considérations relatives à l'objet de la requête</i>	114
1.1. La requête doit avoir un objet.....	114
1.2. Hypothèse de la requête ayant plusieurs objets	115
1.3. L'objet du recours peut-il être étendu en cours d'instance ?	116
1.4. Hypothèse du recours prématuré	117
2. <i>Le délai de recours</i>	117
2.1. La notification.....	117
2.2. La publication	118
2.3. La prise de connaissance	118
III. EXAMEN DE LA REQUÊTE QUANT AU FOND : LE CONTRÔLE DE LÉGALITÉ	119
A. — L'obligation de motivation formelle et la comparaison des titres et mérites	119
1. <i>La comparaison des titres et mérites</i>	120
2. <i>Critères de comparaison</i>	120
3. <i>La motivation du choix</i>	122
4. <i>Que faire en cas de procédure de nomination ou de promotion impliquant de nombreux candidats ?</i>	124
5. <i>Motivation et comparaison de titres et mérites dans le cadre des procédures d'attribution de fonctions conférées par mandat</i>	125
B. — Les hypothèses de recours contre la réfection d'actes annulés	126
1. <i>Moment auquel doit s'effectuer la comparaison de titres et mérites</i>	126
2. <i>La réfection peut-elle avoir un effet rétroactif ?</i>	127
IV. LE RÉFÉRÉ ADMINISTRATIF	127
A. — Généralités.....	127
B. — L'appréciation du risque de préjudice grave difficilement réparable dans le cadre des recours dirigés contre des nominations, promotions ou désignations.....	128
1. <i>En matière de nominations et promotions</i>	128
2. <i>En matière d'exercice de fonctions supérieures</i>	130
V. LES DÉBATS SUCCINCTS	130
VI. PERSPECTIVES D'AVENIR	132
A. — La réforme du référé administratif	133
1. <i>La condition de démontrer un risque de préjudice grave difficilement réparable serait supprimée</i>	133
2. <i>Le Conseil d'État aurait l'obligation de procéder à une balance des intérêts en présence</i>	134
3. <i>L'obligation d'introduire une requête unique, c'est-à-dire de coupler la demande de suspension ordinaire avec la requête en annulation, serait supprimée</i>	134
B. — La possibilité de moduler, dans le temps, les effets des arrêts annulant des actes individuels..	135
C. — L'octroi d'un dédommagement financier.....	137
D. — La boucle administrative.....	138
VII. CONCLUSIONS	138

4^{ème} THÈME
**LE RÉGIME DISCIPLINAIRE
 DES AGENTS STATUTAIRES**

par
Philippe LEVERT
 Avocat au barreau de Bruxelles
 Chargé de cours à l'ULB
 et
Jean LAURENT
 Avocat au barreau de Bruxelles

I.	INTRODUCTION	141
II.	L'INCIDENCE DE LA CONVENTION EUROPÉENNE DE SAUVEGARDE DES DROITS DE L'HOMME ET DES LIBERTÉS FONDAMENTALES	143
III.	LA FAUTE DISCIPLINAIRE	147
	A. — Définition des manquements disciplinaires	147
	B. — La qualification des fautes disciplinaires	151
	C. — L'établissement des faits reprochés	153
IV.	LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE	155
	A. — L'incidence de la procédure pénale sur la procédure disciplinaire	155
	B. — L'incidence d'une plainte pour harcèlement	158
	C. — L'intentement et le déroulement de la procédure disciplinaire	160
	D. — Les droits de la défense	162
	E. — L'autorité compétente pour prononcer la peine disciplinaire et son impartialité	169
	F. — L'emploi des langues	174
	G. — Le délai pour le prononcé de la peine	175
V.	LA SANCTION DISCIPLINAIRE	178
	A. — Sanction et suspension préventive	178
	B. — Sanction et mesure d'ordre	181
	C. — Les peines	183
	D. — La motivation et le choix de la sanction	185
	E. — La notification de la sanction	190
VI.	LES RECOURS ADMINISTRATIFS PRÉALABLES	192
VII.	LA RADIATION ET L'EFFACEMENT DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES	194
VIII.	LES EFFETS D'UN ARRÊT D'ANNULATION	194
IX.	EN GUISE DE CONCLUSIONS	196

5^{ème} THÈME
**LA CONTRACTUALISATION
 DE LA FONCTION PUBLIQUE
 EN BELGIQUE**

par
Éric HANNAY

Premier auditeur à la Cour des comptes
 Collaborateur scientifique à la Faculté de droit de l'ULg

I.	À LA CROISÉE DES CHEMINS.....	199
A. —	L'évolution du contexte institutionnel propre à la fonction publique.....	200
B. —	Du principe jurisprudentiel de la relation statutaire de travail à la consécration légale du principe et de ses exceptions.....	201
1.	<i>Le principe</i>	201
2.	<i>Les exceptions</i>	202
3.	<i>La consécration légale du principe et de ses exceptions</i>	203
C. —	Les « <i>vertus</i> » supposées du régime statutaire	203
D. —	Statistiques	205
E. —	Comparaison sommaire des régimes statutaire et contractuel.....	206
1.	<i>La qualification de la nature statutaire ou contractuelle de la relation de travail</i>	206
2.	<i>L'agent contractuel, comme l'agent statutaire, se trouve dans une situation de droit public</i> ...	208
3.	<i>Les principales différences de régime</i>	209
F. —	L'accès des agents contractuels à des fonctions dirigeantes.....	210
1.	<i>L'absence de perspectives de carrière</i>	210
2.	<i>Le principe de la statutarisation des emplois de promotion</i>	211
3.	<i>L'exercice des prérogatives liées à un emploi de direction</i>	213
4.	<i>L'exercice d'une mission sous contrat</i>	213
5.	<i>L'engagement par contrat et le congé pour mission exercée au sein de l'organisme d'origine</i> ..	214
6.	<i>L'impossibilité pratique d'appliquer le statut administratif</i>	215
II.	LES HYPOTHÈSES LÉGALES DE L'ENGAGEMENT CONTRACTUEL	216
A. —	Les normes applicables.....	216
1.	<i>Fonction publique fédérale</i>	216
2.	<i>Les entités fédérées</i>	217
B. —	Les hypothèses visées par l'article 2, § 1 ^{er} de l'A.R.P.G.-Développements	218
1.	<i>La notion de « besoins exceptionnels et temporaires »</i>	218
2.	<i>La notion de « tâches auxiliaires »</i>	219
3.	<i>La notion de « tâches spécifiques »</i>	219
4.	<i>Les tâches d'expertise</i>	220
C. —	La situation des organismes en concurrence – article 2, § 2 de l'A.R.P.G.....	221
D. —	Le recours à l'intérim.....	222
1.	<i>Le principe</i>	222

2.	<i>La directive 2008/104</i>	222
3.	<i>L'intérim et le Code pénal social</i>	223
III.	LA PROCÉDURE DE SÉLECTION DES AGENTS CONTRACTUELS	223
A. —	Les principes	223
B. —	La lenteur prétendue des procédures de recrutement statutaire	225
C. —	Les bonnes pratiques en matière de sélection d'agents contractuels	225
D. —	Les textes de référence	226
1.	<i>Les normes fédérales</i>	227
2.	<i>La Région wallonne</i>	228
3.	<i>La Région de Bruxelles-Capitale</i>	230
4.	<i>La Communauté française</i>	230
IV.	IRRÉGULARITÉS DE L'ENGAGEMENT CONTRACTUEL ET VOIES DE RECOURS	231
A. —	Les irrégularités pouvant entacher un engagement contractuel	231
1.	<i>L'engagement d'agents contractuels en dehors des hypothèses visées par la réglementation</i>	231
2.	<i>Les vices affectant la procédure de sélection</i>	232
3.	<i>Les irrégularités affectant les dispositions contractuelles</i>	233
B. —	Les personnes intéressées par le recours en annulation ou en suspension de l'acte d'engagement....	233
C. —	La théorie de l'acte détachable	234
D. —	La recevabilité de la requête et l'intérêt à agir du requérant	235
1.	<i>Le contrat n'est pas encore conclu</i>	235
2.	<i>Le contrat est déjà conclu</i>	235
3.	<i>Évolution</i>	236
V.	LES LIMITES DE LA NÉGOCIATION DES ÉLÉMENTS ESSENTIELS DU CONTRAT	237
A. —	Généralités.....	237
1.	<i>Le principe de la convention-loi</i>	237
2.	<i>L'agent contractuel se trouve dans une situation de droit public</i>	238
3.	<i>La rectification de la rémunération</i>	239
4.	<i>Les limites au pouvoir de négociation de l'administration</i>	240
B. —	La rémunération de l'agent contractuel.....	241
1.	<i>La rémunération attribuée à l'engagement</i>	241
2.	<i>L'évolution barémique du personnel contractuel</i>	242
3.	<i>Le maintien de l'échelle de promotion octroyée par contrat en cas de nomination statutaire</i> ..	243
4.	<i>L'ancienneté fictive</i>	244
C. —	Les avantages complémentaires à la rémunération et le statut pécuniaire	244
1.	<i>Nature des avantages complémentaires consentis aux agents contractuels</i>	244
2.	<i>Implications légales</i>	245
3.	<i>... et fiscales</i>	245
4.	<i>Implications en cas de licenciement</i>	247

D. — La reconduction du contrat.....	247
VI. L'ACCÈS DES AGENTS CONTRACTUELS AUX EMPLOIS STATUTAIRES	249
A. — Le principe de l'égalité dans l'accès aux emplois publics	249
B. — Mesures diverses concernant les agents contractuels.....	249
1. <i>La prise en compte des services contractuels dans l'ancienneté administrative</i>	249
2. <i>L'octroi de dispenses aux agents contractuels</i>	249
3. <i>L'obligation de concourir</i>	250
C. — La pratique dite des « réservations nominatives ».....	250
D. — La mutation du stagiaire.....	251
E. — La voie réglementaire	252

6^{ème} THÈME
**LE RÉGIME DISCIPLINAIRE DES CONTRACTUELS
 ET LE RÈGLEMENT DE TRAVAIL
 DANS LE SECTEUR PUBLIC**

par
Emmanuel JACUBOWITZ
 Avocat au barreau de Bruxelles

I.	INTRODUCTION	257
II.	NOTIONS	257
III.	LE RÈGLEMENT DE TRAVAIL	258
	A. — Élaboration et modification du règlement de travail.....	258
	B. — Publicité du règlement de travail.....	259
	C. — Sanctions.....	260
	D. — Force obligatoire du règlement de travail	261
	E. — Contenu du règlement de travail	263
	1. <i>Mentions obligatoires</i>	263
	a) Introduction	263
	b) Les sanctions susceptibles d’être prononcées	265
	c) L’amende	267
	d) Le recours.....	267
	2. <i>Mentions facultatives</i>	268
IV.	LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE	269
	A. — L’article 6 de la CEDH	269
	B. — La Constitution	275
	C. — Les normes législatives.....	276
	D. — Les principes généraux de bonne administration.....	277
	E. — L’obligation de motivation formelle	284
V.	LES SANCTIONS	287
	A. — Faut-il distinguer les sanctions disciplinaires de la décision de licenciement ?.....	287
	B. — La rétrogradation et la mise à pied sont-elles des sanctions licites ?	287
VI.	LE LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE	291
	A. — La notion de faute grave.....	291
	B. — La procédure	292
	C. — Les difficultés pratiques	293

7^{ème} THÈME**LE LICENCIEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS
DE LA FONCTION PUBLIQUE**

par

Thierry STIÉVENARD

Avocat associé

I.	DROIT APPLICABLE : DROIT SOCIAL <i>VERSUS</i> DROIT ADMINISTRATIF	299
	1.1. Sources de droit international applicables dans tous les secteurs.....	299
	1.1.1. Conventions et recommandations de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.)	299
	1.1.2. Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.....	300
	1.2. Sources de droit interne	302
	1.2.1. Sources constitutionnelles	302
	1.2.2. Droit social	304
	1.2.2.1. Principe	304
	1.2.2.2. Exceptions	305
	1.2.3. Droit administratif	308
	1.2.3.1. Sources de droit administratif.....	308
	1.2.3.2. Réflexions critiques sur l'applicabilité du droit administratif.....	318
II.	JURIDICTION COMPÉTENTE : JURIDICTIONS DU TRAVAIL <i>VERSUS</i> CONSEIL D'ÉTAT	332
	2.1. Compétence de principe des juridictions du travail	332
	2.2. Compétence du Conseil d'Etat limitée aux actes préalables à la conclusion du contrat ...	333
	2.2.1. Incompétence de principe du Conseil d'Etat	333
	2.2.2. Exception : l'acte « détachable » préalable à la conclusion du contrat	333
	2.2.4. Incompétence du Conseil d'Etat après la conclusion du contrat	336
	2.2.5. Compétence exceptionnelle fondée sur un engagement réputé statutaire	340
III.	POUVOIR DE RUPTURE <i>VERSUS</i> REINTEGRATION FORCÉE	341
	3.1. Principes	341
	3.2. Application au licenciement des agents contractuels.....	342
IV.	CONDITIONS DE VALIDITÉ DU CONGÉ	343
	4.1. Conditions de fond	343
	4.1.1. Consentement de l'auteur du congé	343
	4.1.1.1. Principes en droit social	343
	4.1.1.2. Application au licenciement des agents contractuels	344
	4.1.2. Capacité juridique de l'auteur du congé.....	346
	4.1.2.1. Principes en droit social	346
	4.1.2.2. Application au licenciement des agents contractuels	349
	4.1.3. Cause licite.....	353
	4.1.3.1. Principe	353

4.1.3.2. Application au droit social de la fonction publique.....	354
4.2. <i>Conditions de forme et de procédure</i>	355
4.2.1. Principe.....	355
4.2.2. Application au licenciement des agents contractuels	356
4.2.2.1. Motivation formelle	356
4.2.2.2. Audition préalable.....	358
V. PRÉAVIS ET CONDITION DE VALIDITÉ	361
5.1. <i>Principes</i>	362
5.1.1. Conditions de forme.....	362
5.1.2. Effet du préavis	364
5.2. <i>Application au licenciement des agents contractuels de la fonction publique</i>	364
VI. INDEMNITÉ COMPENSATOIRE DE PRÉAVIS	365
6.1. <i>Principes</i>	365
6.1.1. Indemnité compensatoire de préavis	365
6.1.2. Indemnité complémentaire de préavis	367
6.2. <i>Application au licenciement des agents contractuels de la fonction publique</i>	367
VII. LE LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE	367
7.1. <i>La notion de motif grave</i>	367
7.1.1. Mode de rupture du contrat de travail.....	367
7.1.2. Une faute imputable au travailleur	368
7.1.3. Un motif grave de rupture.....	370
7.1.3.1. La perte de la confiance rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite du contrat	370
7.1.3.2. Examen de proportionnalité ?.....	371
7.1.3.3. Appréciation souveraine du juge du fond.....	371
7.1.3.4. Liste exemplative de motifs graves potentiels.....	372
7.1.3.5. Circonstances étrangères en soi au motif grave.....	373
7.2. <i>Procédure et délai pour donner congé pour motif grave</i>	374
7.2.1. Double délai de trois jours et formalisme.....	374
7.2.2. Le premier délai de trois jours pour notifier le congé.....	375
7.2.3. Délai de trois jours et connaissance « <i>suffisante</i> » des faits.....	378
7.2.4. Délai de trois jours et auteur du licenciement pour motif grave	380
7.2.4.1. La connaissance des faits par l'organe compétent pour licencier	380
7.2.4.2. Le congé pour motif grave notifié par un auteur incompétent.....	380
7.2.5. Délai de trois jours et manquements continus	385
7.2.6. Délai de trois jours et poursuites pénales	385
7.2.7. Preuve du respect du délai de trois jours.....	386
7.3. <i>La notification du motif grave</i>	387
7.3.1. Le (second) délai de trois jours pour notifier le motif grave.....	387

7.3.2. Formalisme strict	387
7.3.3. La précision de l'énoncé du motif grave	388
7.4. <i>La charge de la preuve du motif grave</i>	388
7.5. <i>Sanction du congé pour motif grave irrégulier</i>	390
VIII. LE LICENCIEMENT ABUSIF	391
8.1. <i>Fondement civil de l'abus de droit et pouvoirs du juge</i>	391
8.1.1. Principes	391
8.1.2. Application au licenciement des agents contractuels	393
8.2. <i>Le licenciement abusif des ouvriers</i>	396
8.2.1. Le régime légal : l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	396
8.2.2. Champ d'application	397
8.2.2.1. Constitutionnalité de l'article 63	397
8.2.2.2. Période d'essai	398
8.2.2.3. Statut conventionnel d'employé	399
8.2.3. L'exigence d'un motif licite de licenciement	399
8.2.3.1. Motifs liés à l'aptitude du travailleur	399
8.2.3.2. Motifs liés à la conduite du travailleur	403
8.2.3.3. Motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement du service	407
8.2.4. Audition préalable (?) en cas de licenciement fondé sur le comportement	408
8.2.5. La preuve des motifs et le moment de la motivation	409
8.2.6. Sanction du licenciement abusif au sens de l'article 63	411
8.3. <i>Le licenciement abusif des employés</i>	412
8.3.1. La théorie générale de l'abus de droit	412
8.3.2. L'abus du droit de licencier	413
IX. PROTECTIONS SPÉCIALES CONTRE LE LICENCIEMENT	415
9.1. <i>Les protections liées aux fonctions</i>	415
9.1.1. Protections des délégués syndicaux contractuels	415
9.1.1.1. Protection générale	415
9.1.1.2. Protection particulière	416
9.1.2. Protections des conseillers en prévention	418
9.1.2.1. Principe	418
9.1.2.2. Bénéficiaires	418
9.1.2.3. Procédure	420
9.1.2.4. Sanction	420
9.1.3. Médecins hospitaliers	421
9.1.3.1. Principe	421
9.1.3.2. Procédure	421
9.1.3.3. Sanction	422

<i>9.2. Protections liées à la personne du travailleur</i>	422
9.2.1. Principe.....	422
9.2.2. Protections particulières contre le licenciement	423
9.2.2.1. La travailleuse enceinte ou en congé de maternité	423
9.2.2.2. Le congé de paternité	423
9.2.2.3. Le congé d'adoption	425
9.2.2.4. L'interruption de carrière, en ce compris les congés « thématiques » (congé pour assurer des soins palliatifs, pour assister ou prodiguer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade et congé parental).....	426
<i>9.3. Protections contre le licenciement ou les représailles liés à la non-discrimination et à la dignité au travail</i>	426
9.3.1. Bénéficiaire.....	426
9.3.2. Preuve de la protection	427
9.3.2.1. Plainte motivée.....	427
9.3.2.2. Une action judiciaire	427
9.3.3. Période de protection	428
9.3.4. Demande facultative de réintégration	428
9.3.5. Sanction	429
<i>9.4. Protections conventionnelles contre le licenciement : les « clauses de stabilité d'emploi »</i>	429
9.4.1. Définition et conditions de validité	429
9.4.2. Formes.....	429
9.4.2.1. Le contrat de travail	429
9.4.2.2. Le règlement de travail	431
9.4.2.3. Le statut administratif	432
9.4.3. Sanctions.....	432
9.4.3.1. Réparation en nature	432
9.4.3.2. Réparation par équivalent	432

8^{ème} THÈME**DROIT ET PROTECTION DE LA RÉMUNÉRATION**

par
Frédéric MASSON
 Avocat

I.	LA LOI DU 12 AVRIL 1965 SUR LA PROTECTION DE LA RÉMUNÉRATION	437
A. —	Champ d'application.....	437
B. —	Définition de la rémunération.....	437
C. —	Exclusions.....	437
	1. <i>La loi</i>	437
	2. <i>La jurisprudence</i>	437
	3. <i>Tempérament</i>	438
II.	LE DROIT À LA RÉMUNÉRATION : EN FONCTION DU STATUT OU DU TRAVAIL ?	438
A. —	Source de la créance de rémunération	438
	1. <i>Doctrine classique</i>	438
	2. <i>Le statut est une relation unilatérale</i>	439
	3. <i>Le droit à la rémunération est lié à la position administrative</i>	439
	4. <i>Caractère réglementaire du droit à la réglementation</i>	441
B. —	Exercice d'une fonction supérieure et droit à la rémunération.....	441
	1. <i>Cadre de la question</i>	441
	2. <i>La situation des contractuels</i>	441
	3. <i>La situation des statutaires</i>	442
III.	LE PAIEMENT EN ESPÈCES ET LE PAIEMENT EN NATURE	444
A. —	Le paiement en espèces.....	444
B. —	Le paiement en nature	444
IV.	LA PRODUCTION D'INTÉRÊTS DE PLEIN DROIT	444
A. —	Le cours des intérêts de plein droit	444
B. —	Le calcul des intérêts sur le brut	445
V.	LES RETENUES SUR RÉMUNÉRATION	446
VI.	CESSION DE RÉMUNÉRATION	448
VII.	LE CONTENTIEUX	448
A. —	Les juridictions compétentes : ordre judiciaire ou Conseil d'État ?	448
	1. <i>Principes</i>	448
	2. <i>Compétence liée : ordre judiciaire</i>	449
	3. <i>Compétence discrétionnaire : Conseil d'État</i>	449
B. —	Le tribunal compétent : travail ou première instance ?	450
	1. <i>Agents contractuels</i>	450
	2. <i>Demande de paiement de la rémunération d'un agent statutaire</i>	450
	3. <i>Demande fondée sur la loi du 12 avril 1965</i>	451

C. — L'indu.....	452
1. <i>Spécificités du secteur public</i>	452
2. <i>Causes de l'indu</i>	452
3. <i>Détermination de l'indu</i>	453
4. <i>Portée des illégalités dans le temps</i>	454
5. <i>Le « service fait »</i>	458
6. <i>Actions en responsabilité de l'État</i>	459
7. <i>Exception d'illégalité et retrait d'acte</i>	461
8. <i>Incidences fiscale et sociale</i>	462
9. <i>Répétition par compensation, privilège du préalable et de l'exécution d'office</i>	463
D. — L'impayé	465
1. <i>Généralités</i>	465
2. <i>La récupération de l'impayé</i>	465
3. <i>Incidence sur les retenues fiscales et sociales</i>	467
VIII. LA PRESCRIPTION	467
A. — L'indu.....	467
1. <i>État fédéral</i>	467
2. <i>Communautés et régions</i>	469
3. <i>Pouvoirs locaux et Commissions communautaires</i>	469
B. — L'impayé	470
1. <i>État fédéral</i>	470
2. <i>Communautés et régions</i>	470
3. <i>Pouvoirs locaux et Commissions communautaires</i>	471
C. — L'action en responsabilité.....	471
1. <i>État fédéral</i>	471
2. <i>Communautés et régions</i>	473
3. <i>Pouvoirs locaux et Commissions communautaires</i>	473
D. — L'interruption de la prescription	473
IX. CONCLUSION	474

9^{ème} THÈME

**LA RESPONSABILITÉ EXTRA CONTRACTUELLE
DE L'ADMINISTRATION ET DE SES AGENTS,
EN PASSANT PAR CELLE DE SES MANDATAIRES**

par

David RENDERS

Professeur à l'Université catholique de Louvain
Avocat au barreau de Bruxelles

I.	LES CONDITIONS D'ENGAGEMENT DE LA RESPONSABILITÉ EXTRA CONTRACTUELLE	478
A. —	La faute	478
1.	<i>Les contours de la faute civile</i>	479
a)	L'illégalité et la faute	480
b)	L'erreur de droit et la faute	483
2.	<i>L'imputabilité de la faute civile</i>	487
a)	La personne entre dans le champ d'application de la loi du 10 février 2003	488
b)	La personne entre dans le champ d'application de la loi du 3 juillet 1978	491
c)	La personne n'entre ni dans le champ d'application de la loi du 10 février 2003, ni dans celui de la loi du 3 juillet 1978	492
B. —	Un dommage généré par la faute	494
II.	LES SANCTIONS ATTACHÉES À LA MISE EN CAUSE DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE	495
A. —	L'éventail des sanctions encourues	495
1.	<i>La réparation en nature</i>	495
2.	<i>La réparation par équivalent</i>	496
B. —	La prise en charge de la sanction	496
1.	<i>L'agent ou le mandataire est seul condamné</i>	496
2.	<i>La personne publique est seule condamnée</i>	497
3.	<i>L'agent ou le mandataire et la personne publique sont condamnés in solidum</i>	498
TABLE DES MATIÈRES		499