

Un choix de formations
Une formation de choix...



Association sans but lucratif

PROGRAMME 2019

SOCIAL - NON MARCHAND

Travailleurs sociaux - Juristes - Gestionnaires
C.P.A.S. - SECTEUR PUBLIC - A.S.B.L.

NOUVEAU

- *Cycle: Droit à l'intégration sociale*
- *Cycle: Droit du secteur public*

Namur - Nivelles

DROIT A L'INTEGRATION SOCIALE - CYCLE DE BASE

→ Vous débutez dans le travail social en C.P.A.S. **ou** vous souhaitez actualiser et rafraîchir toutes vos connaissances en matière d'intégration sociale...

→ Ce CYCLE DE BASE vous est destiné !

Dispensé par *Werner de GHELLINCK*, Juriste, Adjoint au responsable du service juridique du C.P.A.S. d'Ixelles, ce cycle comprend, regroupées sur 2 jours et au prix forfaitaire de 275,00€, 4 demi-journées de formation.

L'ACADEMIE DU DROIT délivrera un certificat de participation à toute personne ayant suivi le cycle complet.

Chapitre 1: La place de l'intégration sociale parmi toutes les missions du C.P.A.S. - Son contexte historique et politique - L'examen de ses conditions d'octroi - Ses différences avec l'aide sociale

La Sécurité sociale et l'assistance sociale en Belgique... La loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale, son arrêté royal d'exécution du 11 juillet 2002 et la circulaire générale récemment actualisée du 17 juin 2015... Quels sont les objectifs du législateur? Quelles distinctions opérer entre le droit à l'intégration sociale et le régime de l'aide sociale?

Quelles sont les conditions d'octroi du droit à l'intégration sociale? Quelles solutions apporter aux problèmes susceptibles de surgir lors de l'enquête sociale?

NAMUR Jeudi 2 mai matin

Chapitre 2: Les éléments constitutifs du droit à l'intégration sociale - Les différentes catégories de bénéficiaires - Le parcours d'une demande

L'examen des caractéristiques de la réglementation : un sort particulier est-il réservé au moins de 25 ans? Quand et pourquoi conclure un Projet Individualisé d'Intégration Sociale? Quid du droit à l'emploi adapté? Quels sont les différents taux du revenu d'intégration?

L'analyse de la procédure: comment se présente le parcours d'une demande de son introduction à la notification de la décision? Quid de son éventuelle révision? Quid des recours?

NAMUR Jeudi 2 mai après-midi

Chapitre 3: Le calcul des ressources - Les recouvrements - Les sanctions - Les subventions

L'étude théorique et pratique d'une réglementation assurément complexe: comment calculer correctement le montant du revenu d'intégration? De quelles ressources faut-il ou non tenir compte?

Quand et comment doit-on récupérer le revenu d'intégration? Peut-on, à titre de sanction, en suspendre le paiement? Qu'en est-il de l'intervention de l'Etat dans les montants des revenus d'intégration octroyés par le C.P.A.S. et dans les frais de personnel? Quelles conditions et quelles procédures respecter?

NAMUR Lundi 13 mai matin

Chapitre 4: Mises en situation - Exercices pratiques

Examen des difficultés d'application de la réglementation... Séance de questions-réponses sur les points traités lors des trois premières formations... Partage libre d'expériences vécues par les participants...

En guise de conclusion, résoudre des exercices pratiques et être ainsi armés pour répondre à toute question que la pratique quotidienne ne manquera pas de vous poser...

NAMUR Lundi 13 mai après-midi

DROIT A L'INTEGRATION SOCIALE : ACTUALITE

1

Werner de GHELLINCK, Juriste, Adjoint au responsable du service juridique du C.P.A.S. d'Ixelles

Le droit à l'intégration sociale au travers des dernières modifications législatives et réglementaires, ainsi qu'au travers des évolutions jurisprudentielles.

La formation s'adresse à tout praticien désireux d'actualiser ses connaissances en la matière. A défaut d'actualité « brûlante » au terme de l'année écoulée, le formateur reviendra sur les derniers grands sujets pouvant susciter des interrogations au sein des C.P.A.S., à savoir notamment le séjour de plus d'un mois à l'étranger, l'obligation de conclusion d'un Projet Individualisé d'Intégration Sociale (PIIS) et les subventions s'y rapportant, la notion de cohabitation appliquée ou non à certains colocataires, etc.

NAMUR Jeudi 5 décembre matin

DROIT A L'INTEGRATION SOCIALE : QUESTIONS SPECIALES

2

Ludovic QUELDERIE, Juriste au sein du département de la cohésion sociale et de la santé de la province du Brabant wallon

Il n'est pas toujours aisé, que ce soit pour un assistant social de C.P.A.S. ou un professionnel du secteur social, de comprendre et d'interpréter les subtilités de la mise en œuvre du droit à l'intégration sociale.

Partant de ce constat, cette formation a pour objectif d'interpréter la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale, de telle manière que chacun puisse mieux l'appréhender dans sa globalité.

Elle examine quels outils sont mis à la disposition des C.P.A.S. en vue de leur permettre de mener à bien leurs missions avec une attention particulière aux projets individualisés d'intégration sociale: quand en conclure un? Avec qui? Que doit contenir ce projet? etc.

Elle aborde également brièvement la question des étrangers et du droit à l'intégration sociale, des catégories de bénéficiaires et de la protection des personnes les plus vulnérables comme les sans-abris.

Enfin, des exemples concrets sont analysés et des exercices pratiques sont proposés aux participants.

NAMUR Jeudi 7 novembre la journée

DROIT A L'INTEGRATION SOCIALE : JURISPRUDENCE

3

Werner de GHELLINCK, Juriste, Adjoint au responsable du service juridique du C.P.A.S. d'Ixelles

Le droit à l'intégration sociale à travers la jurisprudence. Comment les Cours et Tribunaux analysent et appliquent la réglementation?

La formation vise à approfondir vos connaissances par l'étude de plusieurs cas pratiques ayant abouti à un litige entre usager et C.P.A.S. (recherche d'emploi, suivi d'études de plein exercice, fraude, récupération d'indu, ...). Comment celui-ci a-t-il été tranché par les juridictions du travail et quels enseignements peut-on tirer de ces décisions judiciaires?

NAMUR Jeudi 5 décembre après-midi

REVENU D'INTEGRATION SOCIALE : CALCUL

4

Werner de GHELLINCK, Juriste, Adjoint au responsable du service juridique du C.P.A.S. d'Ixelles

Le calcul du revenu d'intégration semble parfois très complexe au vu des nombreuses règles prévoyant des exonérations totales ou partielles de ressources et celles instituant des modes particuliers de calcul.

La formation vise à vous permettre d'y voir plus clair en ce domaine par une analyse de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale, de l'arrêté royal d'exécution du 11 juillet 2002 ainsi que de la circulaire générale du 17 juin 2015. Comment doit-on tenir compte des revenus professionnels, d'un avantage en nature au niveau du logement, de la possession ou de la cession d'un bien immobilier? Quid des ressources financières d'un cohabitant (époux, parent, enfant, tiers)?

La réalisation d'exercices pratiques complètera les aspects théoriques de la formation.

NAMUR Mardi 11 juin la journée

NIVELLES Mardi 10 septembre la journée

AIDE SOCIALE : THEORIE ET PRATIQUE

5

Werner de GHELLINCK, Juriste, Adjoint au responsable du service juridique du C.P.A.S. d'Ixelles

Le C.P.A.S. a pour mission légale de permettre à chacun de mener une vie conforme à la dignité humaine.

Pour assurer cette mission fondamentale, le C.P.A.S. dispose de deux instruments :

- le droit à l'intégration sociale, régi par la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale ;
- le droit à l'aide sociale, institué par la loi du 8 juillet 1976 organique des C.P.A.S.

La formation analyse le droit à l'aide sociale : tout savoir sur les bénéficiaires, les conditions d'octroi, les formes d'aide, la procédure, etc ...

NAMUR Jeudi 19 septembre la journée

AIDE SOCIALE : ETRANGERS ET CONTENTIEUX

6

Sibille BOUCQUËY, Substitut à l'Auditorat du travail de Bruxelles

Après un rapide rappel des grands principes applicables à l'aide sociale et de l'articulation de la matière avec sa jumelle du droit à l'intégration sociale, la formation se concentre sur la problématique centrale du droit à l'aide sociale des étrangers (en séjour légal ou illégal, européens ou non européens, en famille ou isolé, demandeurs d'asile, 9ter ou 9bis, ...).

La formation donne un large aperçu de la manière dont les Cours et Tribunaux du travail fonctionnent concrètement dans le cadre du contentieux de l'aide sociale et des principes qu'ils sont appelés à appliquer lorsqu'ils prennent leurs décisions.

NAMUR Jeudi 10 octobre matin

COHABITATION

7

Cécile BONNET, Substitut à l'Auditorat du travail de Liège, division Namur

Les allocations sociales en général et, en l'occurrence, les prestations sociales allouées par le C.P.A.S. sont calculées en fonction de la catégorie familiale de l'intéressé. Qu'il soit isolé, avec charge de famille ou cohabitant avec une personne qui partage les charges du ménage, le montant de ses prestations s'en trouvera largement modifié.

Au cours de cette formation, nous analysons la définition des différentes catégories de bénéficiaires au départ d'exemples tirés de la jurisprudence ainsi que leur régime respectif. Les modèles familiaux actuels ne correspondant pas toujours aux catégories plus classiques du Législateur, il s'agit de voir comment la jurisprudence interprète et affine les catégories légales face à la diversité de situations concrètes qui lui sont présentées.

Nous abordons également l'obligation d'information du demandeur et du bénéficiaire, le pouvoir/devoir du C.P.A.S. de collecter lui-même certaines informations et les conséquences d'un défaut d'information tant au point de vue administratif que pénal.

NAMUR Jeudi 21 novembre matin

FRAUDE AUX ALLOCATIONS SOCIALES

8

Cécile BONNET, Substitut à l'Auditorat du travail de Liège, division Namur

La fraude aux allocations sociales et, plus spécifiquement, celle commise à l'égard des C.P.A.S. est liée étroitement à l'obligation d'information du demandeur. Celui-ci a-t-il fourni toutes les informations nécessaires pour permettre de prendre une décision quant à sa demande d'aide et quels sont les moyens dont dispose le C.P.A.S. face à un défaut d'information ou à un manque de loyauté dans le chef du demandeur ?

Sont également abordées les obligations du C.P.A.S. en ce compris son obligation au secret professionnel qui se posera nécessairement si le C.P.A.S. souhaite dénoncer une situation de fraude qui lui est préjudiciable.

Enfin sont analysées les conséquences de la fraude tant en termes de décision de révision de la situation par le C.P.A.S. que concernant d'éventuelles sanctions administratives et/ou judiciaires. L'articulation entre ces deux procédures a encore récemment posé question à la Cour européenne des droits de l'Homme dans un arrêt de novembre 2016.

NAMUR Lundi 25 novembre matin

C.P.A.S. : MISSIONS ET FONCTIONNEMENT

9

Frédéric STAFFE, Responsable du service juridique du C.P.A.S. de Mons

La première partie expose les différentes missions du C.P.A.S. (obligatoires et facultatives) et restitue leur évolution dans leur environnement social, économique et institutionnel.

La deuxième partie est consacrée à une présentation générale du fonctionnement du C.P.A.S. : élections communales et installation du Conseil de l'action sociale, statut et rôle des Conseillers de l'action sociale, compétences et fonctionnement des organes décisionnels du C.P.A.S., gestion du personnel, mécanismes de financement et moyens d'action du C.P.A.S., aperçu général des procédures de tutelle, synergies entre le C.P.A.S. et ses partenaires.

Cette formation est destinée prioritairement aux Présidents de C.P.A.S., aux Conseillers de l'action sociale, aux Directeurs généraux et aux Responsables des services sociaux des C.P.A.S.

En fonction depuis plusieurs années ou nouvellement élu, autant savoir !

NAMUR Mardi 2 avril la journée

C.P.A.S. : COMPETENCE TERRITORIALE

10

Frédéric STAFFE, Responsable du service juridique du C.P.A.S. de Mons

Comment déterminer le C.P.A.S. territorialement compétent pour examiner une demande d'aide d'un étudiant, d'un demandeur d'asile ou d'une personne sans-abri qui réside dans une maison d'accueil? Quelles en sont les règles et comment les appliquer concrètement dans des situations complexes?

Cette formation expose de manière pratique, schématique et précise toutes les règles de compétence territoriale des C.P.A.S. Sont analysés des cas pratiques tirés de la jurisprudence du SPP Intégration sociale qui tranche les conflits de compétence entre C.P.A.S.

Cette formation s'adresse aux Directeurs généraux, aux Responsables des services sociaux des C.P.A.S., aux travailleurs sociaux, aux agents administratifs et aux juristes de CPAS.

NAMUR Jeudi 23 mai après-midi

C.P.A.S. : PARCOURS D'UNE DEMANDE

11

Frédéric STAFFE, Responsable du service juridique du C.P.A.S. de Mons

La formation présente de manière approfondie et précise le cheminement d'une demande d'aide sociale et ce, sous un angle pluridisciplinaire (juridique, social, administratif et financier).

Après un rappel du cadre réglementaire applicable sur la base de la loi du 26 mai 2002 et de la loi organique du 8 juillet 1976, la formation aborde les thèmes suivants : introduction de la demande, examen de celle-ci (enquête sociale, devoir de collaboration de l'utilisateur, récolte d'information(s) auprès d'organismes tiers, respect des droits de l'audition, caractère contradictoire de l'enquête sociale, audition préalable de l'utilisateur, ...), décision et notification, paiement de l'aide sociale et contentieux social devant le Tribunal du travail.

A chaque étape, le formateur présente les prescriptions légalement obligatoires mais aussi les conseils et recommandations à appliquer dans la pratique.

Cette formation s'adresse aux travailleurs sociaux et aux agents chargés du traitement des dossiers sociaux.

NAMUR Lundi 17 juin la journée

C.P.A.S. : DEBITEURS D'ALIMENTS

12

*Steve GILSON, Avocat au Barreau de Namur, Maître de conférences invité à l'U.C.L.,
Chargé de cours à l'ICHEC, VAN de LAER & GILSON, Cabinet d'avocats*

Le principe est bien ancré dans notre système juridique: la solidarité familiale prime sur la solidarité étatique. On sait que, d'une part, le C.P.A.S. peut décider de renvoyer, a priori (c'est-à-dire avant d'octroyer l'aide), le demandeur d'aide vers ce débiteur d'aliments et que, d'autre part, le C.P.A.S. doit (en théorie), a posteriori, récupérer l'aide sociale auprès des débiteurs d'aliments.

Toutefois, dans la pratique, ce principe est particulièrement difficile à mettre en œuvre car la législation est complexe.

La formation analyse les conditions légales pour ces deux mécanismes ainsi que leurs particularités procédurales.

NAMUR Jeudi 6 juin après-midi

13

Julien HARDY, Avocat au Barreau de Nivelles

La formation analyse les questions toujours d'actualité des différents canaux migratoires et des voies légales pour obtenir un titre de séjour en Belgique. L'accent est mis sur les demandes de protection internationale, la procédure de régularisation de séjour, le regroupement familial et le cas particulier des européens.

L'approche se veut essentiellement juridique et tend à permettre une meilleure appréhension des réalités complexes liées aux situations migratoires.

NAMUR Mardi 15 octobre la journée

ACCUEIL DES ETRANGERS

14

Anouar ECHADDADI, Juriste, Structure d'accueil des demandeurs d'asile, CIRE A.S.B.L.

Le droit des étrangers s'articule autour de deux volets essentiels et étroitement liés: la procédure d'asile et le droit à l'aide matérielle des demandeurs d'asile.

Sont ainsi traités concernant la procédure d'asile: les réglementations belge et européenne, les compétences et les décisions de chaque instance impliquée dans la procédure belge d'asile, les statuts accordés aux demandeurs d'asile et leurs conséquences (Sécurité sociale, assistance sociale, formation et accès au marché du travail).

Une seconde partie aborde le droit à l'accueil des demandeurs d'asile: le contenu de ce droit, ses bénéficiaires et ses acteurs.

Illustrée par des cas pratiques, cette formation a pour objectif de donner aux participants des réflexes de base ainsi qu'une vision et une compréhension globale d'une matière particulièrement technique.

NAMUR Jeudi 26 septembre la journée

HANDICAPES : CALCUL DES ALLOCATIONS

15

Jean-François MAGOTTEAUX, Facilitateur - Accompagnateur social, Equipe Dinant - Luxembourg, SPF Sécurité sociale

La Direction générale Personnes handicapées se dévoile pour vous...

La formation a pour objectif d'améliorer les connaissances des participants sur les prestations auxquelles peuvent prétendre les personnes handicapées afin de les informer, ainsi que leurs Conseils, sur tous leurs droits et toutes les démarches à entreprendre. Comment mieux charpenter les dossiers et permettre, par la même occasion, aux intervenants sociaux de gagner du temps dans le traitement des dossiers?

A l'aide de situations pratiques et de vos questions, tout savoir sur les allocations, les calculs, les attestations, les mesures sociales, fiscales et tarifaires, etc.

NAMUR Jeudi 13 juin la journée

MY HANDICAP

16

Jean-François MAGOTTEAUX, Facilitateur - Accompagnateur social, Equipe Dinant - Luxembourg, SPF Sécurité sociale

Au printemps 2016, la Direction générale Personnes handicapées a modifié radicalement sa manière de travailler.

Les applications Commun-e et Handiweb ont ainsi été remplacées par un nouvel outil informatique et les demandes sont traitées de manière entièrement numérique.

Pour servir encore mieux le citoyen et ses partenaires, le SPF vous propose une séance de présentation de l'application « Myhandicap » à destination des intervenants (travailleurs sociaux, juristes au autres) ainsi que la possibilité lors de cette rencontre de répondre à vos questions sur la réglementation des allocations aux personnes handicapées.

Vous pouvez, si vous le souhaitez, contacter au préalable le formateur afin qu'il puisse prendre connaissance des questions auxquelles vous souhaitez recevoir une réponse: jean-francois.magotteaux@minsoc.fed.be

NAMUR Jeudi 3 octobre la journée

17

Steve GILSON, Avocat au Barreau de Namur, Maître de conférences invité à l'U.C.L., Chargé de cours à l'ICHEC, VAN de LAER & GILSON, Cabinet d'avocats

La formation propose d'analyser le droit à l'intégration sociale et à l'aide sociale au sens strict des étudiants.

Il s'agit d'envisager l'ensemble des problèmes qui peuvent se rencontrer dans ce cadre, et notamment, la question de l'aptitude aux études, de la dispense pour des motifs d'équité, de la recherche d'un emploi, du rapport au débiteur d'aliments, etc.

NAMUR Jeudi 16 mai matin

18

Manuella SENECAUT, Avocat au Barreau de Mons, Médiateur de dettes

Depuis le 1^{er} mai 2018, le Livre XX du Code de droit économique est entré en vigueur et la notion de «commerçant» a disparu pour laisser la place à la notion plus large d'«entreprise». Selon le Livre XX, est notamment une entreprise, «toute personne physique qui exerce une activité professionnelle à titre indépendant». Jusqu'alors, la loi sur le règlement collectif de dettes permettait aux indépendants non commerçants d'introduire un règlement collectif et ceux-ci se voyaient refuser l'accès à la réorganisation judiciaire ou à la faillite. Avec l'entrée en vigueur du Livre XX, ce n'est plus le cas. Désormais, tout indépendant quel qu'il soit se voit refuser l'accès au règlement collectif de dettes.

La formation portera sur les solutions qui s'offrent à celui-ci: la médiation d'entreprise, la réorganisation judiciaire et la faillite.

NAMUR Lundi 7 octobre la journée

19

Cécile le MAIRE, Juriste et Médiatrice familiale agréée, Senoah A.S.B.L.

Différentes questions, illustrées par des situations pratiques, seront abordées lors de cette formation:

- Le choix par le Senior de son lieu de vie: Quel est le principe? Quelles sont les déclarations anticipées que le Senior peut effectuer? Qui peut décider d'un changement de lieu de vie quand la personne âgée devient confuse? Quelle est la procédure à suivre pour désigner un administrateur de biens et /ou de la personne?
- Les lieux de vie institutionnels (Maison de repos, maison de repos et de soins, Résidence-services,...): Quelle est la réglementation applicable aux établissements d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées en Wallonie? (Acompte, caution, préavis, domicile,...). Qui contrôle ces établissements? Comment le résident peut-il porter plainte lorsque les normes ne sont pas respectées?
- Les lieux de vie alternatifs au logement institutionnel: Quels sont-ils? Quelles sont les règles juridiques applicables à ces nouveaux types de logement?
- Les conséquences financières d'une entrée en Maison de repos (MR), Maison de repos et de soins (MRS) ou Résidence-services (RS). Quel en est l'impact sur la pension, sur l'APA, la GRAPA du résident? Que se passe-t-il lorsqu'un résident ne peut pas payer l'entièreté du prix d'hébergement?

NAMUR Mardi 5 novembre matin

20

Véronique van der Plancke, Avocate au Barreau de Bruxelles, Collaboratrice scientifique au sein de l'Institut pour la recherche interdisciplinaire en sciences juridiques, JURI, Université de Louvain (UCL), Conseillère juridique au Centre d'Appui SocialÉnergie de la FdSS

Les détenus sont largement exclus du système de solidarité collective qu'est la Sécurité sociale. Dès la privation de liberté, ils perdent l'intégralité de leur revenu d'intégration, de leurs allocations de chômage, de leur couverture maladie ou encore de leurs allocations pour personnes handicapées. Certains d'entre eux continuent pourtant à assumer des responsabilités familiales et ont dès lors besoin d'argent. Certains aussi exécutent tout ou partie de leur «peine d'emprisonnement» au sein même de la société libre (détention limitée, surveillance électronique,...) et la législation sociale n'est aujourd'hui pas aménagée pour faire face à ce phénomène croissant. Il faut rappeler encore que le travail pénitentiaire n'ouvre à son tour aucun droit aux allocations sociales et que la gratification offerte aux détenus travailleurs demeure généralement dérisoire. Le Législateur devra s'emparer de cette problématique pour endiguer la paupérisation accrue des détenus qui peut accélérer le détachement dramatique de leur famille et hypothéquer gravement leur retour positif dans la société.

Très concrètement, la présente formation a pour objet de répondre aux questions suivantes:

d'une part, quelles sont les conséquences, pour le détenu (ou l'interné) et les personnes dont il a la charge, d'une détention sur les prestations de Sécurité sociale déjà accordées au détenu lors de son entrée en prison (assurance-chômage, pensions, assurance soins de santé et indemnités)? D'autre part, quelles sont les conséquences du travail pénitentiaire réalisé par le détenu en prison: est-il visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et ouvre-t-il le droit à des prestations de Sécurité sociale?

NAMUR Jeudi 4 avril la journée

21

France LAMBINET, Avocate au Barreau de Namur, VAN de LAËR & GILSON, Cabinet d'avocats

Cette formation a pour objectif de donner une vue d'ensemble du système de l'assurance chômage, en rappelant, au travers de l'analyse de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, quels sont les principes qui lient le gouvernement et quelles sont les conditions qui permettent d'en bénéficier.

Au-delà de ces questions de base, la formation aborde des problématiques plus spécifiques en la matière, comme, par exemple, les contours des différentes catégories de bénéficiaires et l'impact, sur celles-ci, des nouveaux « modes de vie », l'incidence de la rupture d'un contrat de travail, le contrôle de l'activation du comportement de recherche d'emploi, la possibilité de poursuite d'une activité indépendante accessoire, etc.

Ce faisant, la formation offre un aperçu global de la matière, à destination tant de ceux qui souhaitent la découvrir que de ceux qui désirent mettre à jour leurs connaissances. Elle est l'occasion, dans cette perspective, de passer en revue les aspects théoriques de la réglementation du chômage en les confrontant à de nombreuses questions pratiques, à l'aune d'applications jurisprudentielles.

NAMUR Jeudi 5 septembre la journée

PENSIONS DE RETRAITE**22**

Frank Noël, Chef de projet au Service Fédéral Pension

Johann Poulain, Coordinateur Pointpension au Service Fédéral Pension

Depuis 2012, la réglementation sur la pension n'a cessé d'être modifiée, que ce soit l'âge pour la prendre ou le calcul de son montant.

Différents sites ont été créés tels que Mycareer, My pension, pointpension,... et il est parfois difficile de s'y retrouver.

Cette formation a pour but de donner une vision globale sur la pension de retraite tous régimes confondus (salarié, indépendant et fonctionnaire) ainsi que sur la possibilité de travailler après la pension.

Une journée complète est bien nécessaire pour aborder l'ensemble de la réglementation et des cas pratiques.

NAMUR Jeudi 20 juin la journée

PENSIONS DE SURVIE ET ALLOCATION DE TRANSITION**23**

Frank Noël, Chef de projet au Service Fédéral Pension

Johann Poulain, Coordinateur Pointpension au Service Fédéral Pension

Cette formation passe en revue :

- les dernières réformes : la régularisation des années d'études, l'unité de carrière, la pension mixte ;
- les prochains changements prévus : la pénibilité des métiers, la pension partielle, la pension à points.

Le but est de faire le point sur tous les changements effectués et futurs que ce soit en matière de pension de fonctionnaire ou de salarié.

NAMUR Lundi 16 décembre la journée

GRAPA**24**

Frank Noël, Chef de projet au Service Fédéral Pension

La Garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA) est une prestation octroyée aux personnes âgées d'au moins 65 ans dont les revenus sont trop faibles pour assurer leur subsistance. De nouvelles règles existent pour l'octroi et le calcul de celle-ci. Quelles sont les conditions à remplir pour pouvoir en bénéficier, comment la demander et qu'elle sera le montant de la GRAPA ?

Le but de la formation est de faire le point entre l'ancienne et la nouvelle réglementation.

NAMUR Jeudi 23 mai matin

25

Jean-François LEDOUX, Avocat associé BALLEUX & LEDOUX - Avocats associés, Juge suppléant au tribunal de 1^{ère} instance de Namur

La présente formation expose de façon précise les questions suivantes : certains aspects de la dévolution successorale, les droits plus spécifiques du conjoint ou du cohabitant non marié, les mécanismes et les conséquences des différentes options héréditaires et plus particulièrement de l'acceptation sous bénéfice d'inventaire imposée aux incapables majeurs (personnes sous administration provisoire, notamment) et aux mineurs, les mesures préventives ou conservatoires qui peuvent être envisagées pour préserver les droits des successibles, les mécanismes du rapport et de la réduction, dont les principes sont modifiés par la nouvelle loi, la procédure de liquidation judiciaire, certains aspects des droits de succession dans les trois régions.

De plus, depuis le 1^{er} septembre 2018, les principales modifications au droit successoral introduites par la loi du 31 juillet 2017 sont entrées en vigueur. La nouvelle loi modifie essentiellement les dispositions relatives au rapport des libéralités, à la réserve successorale ainsi qu'au mécanisme de réduction et aux pactes sur succession future.

NAMUR Jeudi 21 novembre après-midi

BAIL**26**

Florence COULONVAL, Avocate

Devenue régionale, la matière relative au bail d'habitation et consacrée plus spécifiquement à la résidence principale du locataire, est désormais régie par le décret du 15 mars 2018 (M.B. 28.03.2018) dont les dispositions, impératives, sont applicables depuis le 1^{er} septembre 2018.

L'objet de cette formation est d'épingler les principales particularités et implications de cette nouvelle législation pour les praticiens tels que les travailleurs sociaux des C.P.A.S., mais aussi ceux qui de manière générale, sont amenés à conseiller locataires et bailleurs.

NAMUR Lundi 25 novembre après-midi

PROTECTION DES BIENS ET DE LA PERSONNE**27**

François-Joseph WARLET, juge de paix honoraire, conférencier et formateur, Secrétaire général de l'AIRHM (Ass. Internat. Rech scient. Hand. Mental), Professeur sup. Université de Mons, Vice-Président Com. SubAViQ.

Les personnes vulnérabilisées par le handicap, une démence sénile ou certains troubles mentaux ont droit à une protection adaptée afin d'être assistées ou représentées pour l'accomplissement des actes de gestion de leurs biens ou de leur personne.

La loi du 17 mars 2013, intégrant dans notre droit interne diverses recommandations ou conventions supranationales, a institué un nouveau concept de protection que l'on peut qualifier de « Capacité protégée ». Cette loi a abrogé tous les régimes de protection antérieurs tels que l'interdiction, la minorité prolongée, ... et même l'administration provisoire de biens. Deux nouveaux types de protection légale ont ainsi vu le jour : l'administration de la personne et l'administration des biens, ces deux régimes pouvant être cumulatifs pour une même personne protégée. Ce qui est essentiel, c'est que désormais c'est la personne protégée elle-même qui doit être le centre des préoccupations et autant que possible, maître de son destin. Cette petite révolution ne va toutefois pas sans poser nombre de difficultés, matérielles d'abord, dans les mentalités des acteurs de terrain aussi...

L'objet de cette formation est de fixer les principes essentiels de cette loi et de ses difficultés d'application mais aussi de dégager un certain nombre d'outils pratiques.

NAMUR Mardi 22 octobre la journée

MALADIE MENTALE**28**

François-Joseph WARLET, juge de paix honoraire, conférencier et formateur, Secrétaire général de l'AIRHM (Ass. Internat. Rech scient. Hand. Mental), Professeur sup. Université de Mons, Vice-Président Com. SubAViQ.

Issue d'une refonte complète du statut antédiluvien de la « collocation » et de la « séquestration à domicile », la loi du 26 juin 1990 ne s'est pas bornée à modifier les mots utilisés pour le traitement des personnes souffrant d'un trouble mental. Même si « certains » (...) usent encore malencontreusement d'un vocabulaire de 1850, il est bien question aujourd'hui de mise en observation à l'hôpital ou de soins en milieu familial.

Par ailleurs, il n'est plus question de mesure administrative mais de décision judiciaire et d'un travail de concertation entre un médecin et un magistrat.

En outre, au moment où sont écrites ces lignes, une nouvelle réforme de cette législation est en chantier...

L'objet de cette formation est donc de livrer les principaux axes de cette législation et de son évolution probable.

NAMUR Jeudi 24 octobre après-midi

EVOLUTION SOCIETALE ET SECURITE SOCIALE

France LAMBINET, Avocate au Barreau de Namur, VAN de LAER & GILSON, Cabinet d'avocats

Le modèle familial traditionnel est en constante mutation. Le schéma classique de la famille a été bouleversé par un grand nombre de séparations et de divorces et par le phénomène des familles recomposées. Les catégories traditionnelles, comme la notion d'enfants à charge, peuvent être impactées fortement par des nouvelles formes d'organisations, comme des hébergements alternés de manière égalitaire. La notion de cohabitation elle-même, présente, dans un grand nombre de régimes de Sécurité sociale, est soumise à un certain nombre de tensions du fait de nouvelles formes de vie en commun liées notamment au coût du logement. Ainsi, par exemple, la problématique de la colocation. Voici quelques exemples, parmi d'autres, des évolutions auxquelles la jurisprudence a à faire face, notamment en matière de droit aux allocations de chômage ou de droit à l'intégration sociale.

NAMUR NAMUR Mardi 30 avril après-midi

TRAVAIL ASSOCIATIF ET COLLABORATIF

Myriam Verwilghen, Licenciée en droit, Assistante à l'UCL, Maître de conférences à l'UCL-Mons

La loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale vise à permettre la génération d'un «**revenu mensuel complémentaire**» de 500 euros (montant indexé: 510,83 euros) ayant un **traitement fiscal et social particulier**. Ainsi, toute personne possédant déjà un statut principal (salarié, indépendant ou pensionné) a la possibilité de gagner 6000 euros (montant indexé: 6130 euros) de revenus complémentaires par an exonérés d'impôt. Ce revenu peut résulter de prestations au sein d'un des trois «**pilliers**» suivants: 1) Le travail associatif - 2) Les services occasionnels entre citoyens - 3) L'économie collaborative organisée par l'intermédiaire d'une plate-forme reconnue. Toutes les prestations fournies dans le cadre des deux premiers piliers permettant de générer un revenu complémentaire de 500 euros par mois sont hors du champ d'application du droit du travail et de la législation sociale. Cela ne s'applique toutefois que dans la mesure où il est satisfait aux conditions d'application prévues par la loi.

Depuis son adoption, cette loi a déjà fait l'objet de diverses modifications et mesures d'exécution. On peut par exemple relever que l'arrêté royal du 21 décembre 2018 pris en exécution de l'article 12, § 3, alinéa 2, de la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, a relevé le plafond mensuel du «**travail associatif**» dans le secteur sportif de 500 à 1000 euros (montant indexé: 1021,66 EUR). Enfin, il n'est pas exclu que d'autres changements interviennent encore dans l'intervalle...

Lors de cette formation, nous analyserons les impacts concrets du nouveau cadre légal sur le travail associatif.

NAMUR Mardi 3 décembre après-midi

PROCEDURE ET RESPONSABILITE PENALE

Nathalie HAUTENNE, Substitut à l'Auditorat du travail de Liège, division Namur

Toute personne est susceptible d'être un jour confrontée à un procès pénal: convoquée comme témoin, amenée à déposer plainte comme partie civile, suspectée d'avoir commis des infractions, ...

Cette formation a pour objectif de définir les grandes lignes de la responsabilité pénale et les principes applicables en la matière: le rôle des différents acteurs de la justice pénale, leurs pouvoirs et les garanties fondamentales qui encadrent l'exercice de ces pouvoirs et assurent la sauvegarde des droits et libertés fondamentaux de chaque citoyen.

NAMUR Jeudi 14 novembre après-midi

RGPD : BILAN APRES UN AN

Loïc GÉRARD, Assistant en Sources et Principes du droit, Chercheur au CRIDS, Faculté de Droit de l'UNamur

Si l'entrée en vigueur, en mai 2018, du Règlement européen relatif à la protection des données à caractère personnel (plus connu sous l'acronyme «**R.G.P.D.**») a suscité des questionnements dans le chef des autorités publiques appelées à traiter ces données, elle a également entraîné quelques modifications importantes dans le paysage institutionnel belge. Forte de ce constat, la présente formation revient, dans un premier temps, sur les nouvelles obligations qui s'imposent aux autorités publiques (registre des activités de traitement, nomination d'un DPO,...) avant de mettre en lumière les changements que l'entrée en vigueur du RGPD a provoqué dans la législation belge relative à la protection des données (disparition de la CPVP et création de l'autorité de protection des données, «disparition» des comités sectoriels,...).

NAMUR Jeudi 16 mai après-midi

Force est d'en convenir: le droit du secteur public est aujourd'hui d'une rare complexité...

Vous effectuez vos premiers pas dans ce secteur **ou** vous souhaitez actualiser et rafraîchir vos connaissances dans toutes ces matières...

L'ACADEMIE DU DROIT vous propose un cycle de 17 modules dispensés par des spécialistes de renom auxquels vous pouvez participer en vous inscrivant:

→ Soit au **cycle complet au prix forfaitaire de 1.150,00€ pour les 17 modules:**

1. ENGAGEMENT D'UN CONTRACTUEL
2. ENGAGEMENT D'UN STATUTAIRE
3. EVALUATION DES AGENTS
4. MOTIVATION FORMELLE DES ACTES ADMINISTRATIFS
5. REMUNERATION
6. DUREE DU TRAVAIL
7. HARCELEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL: PREVENTION
8. HARCELEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL: PROCEDURES
9. INCAPACITE DE TRAVAIL
10. ACCIDENTS DU TRAVAIL - NOTIONS
11. ACCIDENTS DU TRAVAIL - REPARATION
12. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL: GENERALITES
13. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL: SPECIFICITES
14. DROIT DISCIPLINAIRE
15. OBLIGATIONS DE NEGOCIATION ET DE CONCERTATION SYNDICALES
16. MOBILITE - CHANGEMENT D'AFFECTATION
17. EGALITE ET NON DISCRIMINATION

→ Soit à un **ou plusieurs modules au prix unitaire de 85,00€.**

L'ACADEMIE DU DROIT délivrera un certificat de participation à toute personne ayant suivi le cycle complet.

ENGAGEMENT D'UN CONTRACTUEL

33

Gaëlle JACQUEMART, Avocate

La formation permettra d'avoir une vue globale sur la question de l'engagement et sur les précautions à prendre dès ce stade :

- **Publication de l'offre** : Quels éléments reprendre ? Quel degré de précision faut-il apporter ? L'offre peut-elle être purement interne ?
- **Examen d'embauche** : Quelles questions au regard du respect de la vie privée, de l'égalité devant la fonction publique et du principe de non-discrimination ? L'employeur est-il tenu à un devoir de confidentialité lorsqu'il reçoit un candidat ? Un test à l'embauche peut-il être proposé ou imposé aux candidats ?
- **Tri des candidatures** : Comment opérer la sélection ? Quelle motivation ? Que signifie concrètement procéder à la comparaison des titres et mérites respectifs ?
- **Validité de l'engagement** : Quelle est l'étendue de l'obligation de bonne foi du candidat dans le cadre de sa présentation ? Quels sont les effets juridiques d'une promesse d'embauche ? Peut-on conditionner la prise d'effet du contrat à un certificat de bonne vie et mœurs ? Quid lorsque, avant exécution du contrat, le travailleur/l'employeur souhaite y renoncer ?
- **Signature du contrat** : Quelles sont les différentes formes de contrat et les formalités à respecter ? Quelles sont les clauses qui peuvent être insérées dans un contrat de travail et quelle en est la portée ?

L'examen de ces différentes questions se fera sous l'angle de la fonction publique.

NAMUR Mardi 21 mai matin

ENGAGEMENT D'UN STATUTAIRE

34

Judith MERODIO, Avocate, ELLEGIS

Emilie MORATI, Responsable du service juridique du CHU de Liège

La question de l'accès à la fonction publique sera analysée lors de cette formation : après avoir passé en revue les conditions générales d'admissibilité à la fonction publique (âge, diplôme, comportement,...), nous examinerons l'organisation de la procédure de recrutement et ses spécificités liées au secteur public : appel à candidatures, épreuves, intervention de commission, constitution d'une réserve de recrutement,... A cette occasion, le point sera fait sur l'exigence de motivation formelle relative à l'acte de nomination selon les cas de figure (comparaison des titres et mérites des candidats, nomination au grand choix, avis préalable,...). Les procédures de mobilité et de promotion seront également abordées. Enfin, nous traiterons brièvement le régime du stage.

NAMUR Mardi 21 mai après-midi

EVALUATION DES AGENTS

35

Judith MERODIO, Avocate, ELLEGIS

Emilie MORATI, Responsable du service juridique du CHU de Liège

L'évaluation est un outil de management auquel peuvent par ailleurs s'attacher des effets juridiques.

Cette formation examine dans un premier temps le cadre légal de l'évaluation pour les communes, la Région wallonne, l'Etat fédéral.

Elle aborde ensuite la procédure pratique de mise en place du système en identifiant les outils RH préalables nécessaires (définitions de fonction, organigrammes clairs, grille d'évaluation,...).

Elle analyse enfin les conséquences juridiques possibles de l'évaluation : la nomination, la mobilité, l'inaptitude, le disciplinaire, etc...

NAMUR Jeudi 6 juin matin

36

MOTIVATION FORMELLE DES ACTES ADMINISTRATIFS

Gaëlle JACQUEMART, Avocate

Judith MERODIO, Avocate, ELLEGIS

De très nombreux écrits ont déjà été consacrés à l'obligation de motivation formelle. L'exposé aborde quatre éléments qui traduisent les questionnements actuels relatifs à cette obligation. Sont présentés, d'une part, les principes de la motivation formelle des actes administratifs, d'autre part, une chronique de jurisprudence en matière de fonction publique pour montrer l'importance et la diversité des exigences attachées à une bonne motivation formelle.

Sont ensuite examinées -sans pouvoir prétendre à leur exhaustivité- les mesures d'ordre, les mesures disciplinaires et les nominations et promotions, d'une part, pour déterminer si ces actes sont soumis à l'obligation de motivation et, d'autre part, pour déterminer quelques éléments importants du contenu de cette motivation.

NAMUR Jeudi 12 septembre après-midi

37*Pierre JOASSART, Avocat associé, Deckers et Joassart*

La rémunération des agents des Services publics est un sujet sensible. Elle répond à des logiques diamétralement différentes, selon que le travailleur est sous statut ou sous contrat. Pour le statutaire, le traitement est déterminé selon son niveau et son grade. Pour le contractuel, la rémunération est fixée en principe par le contrat de travail. Cela n'empêche pas des contestations, notamment lorsque les fonctions exercées diffèrent de celles prévues dans l'échelle barémique ou lorsque la rémunération prévue par le contrat n'est pas celle due pour le grade correspondant.

Cette formation est destinée à éclaircir la notion de rémunération due aux agents de la fonction publique, qu'ils soient statutaires ou contractuels. Sont abordés successivement: la protection de la rémunération, les sources de la rémunération, les litiges et contestations potentiels, les tribunaux compétents, la répétition de l'indu et la prescription.

NAMUR Mardi 4 juin matin**DUREE DU TRAVAIL****38***Gaëlle JACQUEMART, Avocate*

Depuis le 1^{er} juillet 2001, la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public est applicable à l'ensemble des employeurs du secteur public, exception faite des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale et des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie, ou d'hygiène qui restent soumis à la loi du 16 mars 1971 sur le travail. La loi ne constitue cependant qu'un cadre minimum, ce qui laisse la porte ouverte à de nombreuses questions.

La formation axée sur des cas pratiques passe en revue les prescriptions minimales prévues par la loi du 14 décembre 2000 en matière de temps de travail et de temps de repos, tout en insistant sur les difficultés concrètes rencontrées dans son application (champ d'application, limites maximales, notion de temps de travail, etc.).

Une commune peut-elle imposer à des agents communaux de travailler en continu de 8 heures à 20 heures en raison de l'organisation d'un évènement? Comment gérer les heures supplémentaires en remplacement d'agents absents notamment pour cause d'incapacité de travail? Quelles sont les limites applicables? Peut-on prévoir du travail de nuit? Quid du travail du week-end? Le personnel de direction est-il visé par les limites en matière de temps de travail? Etc.

Tout savoir sur la durée du travail dans le secteur public!

NAMUR Jeudi 28 novembre matin**HARCELEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL: PREVENTION****39***Jérôme DEUMER, Substitut à l'Auditorat du travail de Liège, division Namur*

Dans une première partie, la formation aborde les risques psychosociaux, qui incluent le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, dans une perspective de prévention.

La prévention et la gestion de ces risques font en effet partie intégrante des obligations mises à charge de l'employeur par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Il s'agit donc, dans cette première partie, d'identifier les acteurs, les outils et les mécanismes de prévention que la loi impose en la matière.

NAMUR Jeudi 12 décembre matin**HARCELEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL: PROCEDURES****40***Jérôme DEUMER, Substitut à l'Auditorat du travail de Liège, division Namur*

Dans une seconde partie, la formation aborde plus spécifiquement les concepts de harcèlement et de violence au travail, et envisage les procédures particulières prévues par la loi dans ces hypothèses. Le rôle des acteurs, les possibilités d'intervention et voies de recours mises à la disposition de la personne victime de harcèlement, ainsi que ses droits (protection), sont abordés dans cette seconde partie. De nombreuses décisions de jurisprudence, qui éclairent les notions de harcèlement et de violence au travail, permettent d'illustrer les concepts théoriques.

NAMUR Jeudi 12 décembre après-midi

41

Judith MERODIO, Avocate, ELEGIS
Gaëlle JACQUEMART, Avocate

Le traitement juridique de l'agent en incapacité de travail est fondamentalement différent selon qu'il est engagé sous contrat ou est nommé.

Aussi, cette formation est-elle dispensée en duo par une spécialiste en droit administratif et une spécialiste en droit du travail lesquelles aborderont, pour le contractuel et pour le statutaire, chacune des situations suivantes:

- Comment l'incapacité doit-elle être déclarée? Quelles formalités respecter?
- Qui contrôle l'incapacité de travail? Selon quelles modalités?
- De quelle indemnisation l'agent bénéficie-t-il durant la suspension de ses prestations?
- Quid si l'incapacité de travail se poursuit dans le temps?
- Qu'en est-il (conditions et impact) d'une reprise partielle de travail?

Les questions liées aux incapacités de travail dans le secteur public sont parfois sensibles et souvent complexes. Autant savoir...

NAMUR Jeudi 28 novembre après-midi

ACCIDENTS DU TRAVAIL: NOTION

42

Géraldine MASSART, Avocat au barreau de Liège et Juge suppléant au Tribunal du travail de Liège

Un dossier d'accident du travail dans le secteur public implique des connaissances spécifiques en droit du travail, en droit administratif et en droit de la Sécurité sociale.

Tout en exposant les principes relatifs à la matière, la formation a pour objectif de donner une grille de lecture aux participants en vue de déterminer ce que couvre concrètement la notion d'accident du travail et sur le chemin du travail. L'accent sera particulièrement mis sur des cas jurisprudentiels récents et sur la pratique professionnelle des participants.

NAMUR Jeudi 17 octobre matin

ACCIDENTS DU TRAVAIL: EVALUATION, INDEMNISATION, PROCEDURES

43

Géraldine MASSART, Avocat au Barreau de Liège et Juge suppléant au Tribunal du travail de Liège

La loi du 3 juillet 1967 sur la prévention et la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public prévoit l'indemnisation du dommage consécutif à un accident du travail ou à un accident sur le chemin du travail. Quels sont les indemnités, les allocations et les frais qui peuvent être payés à une victime ou à ses ayants droit? Quelles sont les décisions qui doivent être prises par l'employeur public? Que se passe-t-il en cas d'aggravation de la situation? Quelles sont les procédures à respecter? Quelles sont les nouveautés?

NAMUR Jeudi 17 octobre après-midi

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL: GENERALITES

44

*Steve GILSON, Avocat au Barreau de Namur, Maître de conférences invité à l'U.C.L.,
 Chargé de cours à l'ICHEC, VAN de LAERE & GILSON, Cabinet d'avocats*

La formation propose un parcours global des différents modes de rupture d'un contrat de travail.

D'une part, il s'agit des modes civilistes de droit commun : rupture de commun accord, force majeure (en ce compris la question de la force majeure médicale et du trajet de réintégration), résolution judiciaire, décès du travailleur, échéance du terme (en ce compris les particularités de la rupture du contrat de travail à durée déterminée) et, d'autre part, les modes spécifiques de rupture dans le cadre du droit du travail, licenciement moyennant préavis, licenciement moyennant indemnité compensatoire de préavis, la problématique de la dispense de prestations, la rupture pour motif grave, l'acte équipollent à rupture, etc. La formation donne également un aperçu des règles applicables en matière de licenciement manifestement déraisonnable et de licenciement abusif.

NAMUR Jeudi 12 septembre matin

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : SPECIFICITES

45

Steve GILSON, Avocat au Barreau de Namur, Maître de conférences invité à l'U.C.L.,
Chargé de cours à l'ICHEC, VAN de LAERE GILSON, Cabinet d'avocats

Lorsqu'un employeur public décide de recourir à un engagement contractuel, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'applique à lui. Toutefois, depuis plusieurs années déjà, des discussions font rage quant à savoir s'il n'y a pas d'obligations particulières qui s'imposent à cet employeur public, du fait de sa qualité d'employeur public. Les discussions ont porté sur l'audition préalable au licenciement, la motivation formelle du licenciement et la mention des voies de recours dans la lettre de licenciement.

Cette matière a connu d'importants bouleversements récemment, avec des décisions qui peuvent parfois sembler contradictoires dans la jurisprudence, et notamment, celles des Cours suprêmes, telles que la Cour de cassation et la Cour constitutionnelle. D'autres développements sont, du reste, encore attendus du fait de questions préjudicielles posées à la Cour constitutionnelle. La formation se propose de faire le point sur ce sujet.

NAMUR Mardi 19 novembre matin

DROIT DISCIPLINAIRE

46

Pierre JOASSART, Avocat associé, Deckers et Joassart

Qu'en est-il du pouvoir disciplinaire dans la fonction publique? Qui le détient? Quelles sanctions peuvent être infligées? Des procédures doivent-elles être respectées? Qu'en est-il des «droits de la défense»? Le travailleur (fonctionnaire ou contractuel) peut-il se faire assister? Qu'en est-il de la notification de la sanction? Quid des recours? Etc.

Les principes généraux du droit disciplinaire ainsi exposés, place sera faite à leur application au niveau local, dans les communes et les C.P.A.S.

NAMUR Jeudi 24 octobre matin

NEGOCIATION - CONCERTATION SYNDICALES

47

Pierre JOASSART, Avocat associé, Deckers et Joassart

Cette formation a pour objectif d'expliquer les grandes lignes de la concertation sociale spécifique au secteur public, telle qu'organisée par la loi du 19 décembre 1974. Seront notamment exposés les lieux de négociation (comités de concertation/négociation), les matières soumises à négociation ou à concertation ainsi que les suites de la négociation sociale.

NAMUR Mardi 3 décembre matin

MOBILITE - CHANGEMENT D'AFFECTATION

48

Jonathan de WILDE d'ESTMAEL, Avocat associé Sotra, Maître de conférences à l'ULB et
assistant-doctorant à l'UCL

Au cours de sa carrière, l'agent qu'il soit statutaire ou contractuel peut être amené à changer de fonction et/ou d'affectation. Tantôt ce changement est volontaire, tantôt celui-ci lui est imposé par l'autorité à qui il appartient d'affecter au mieux les moyens humains dont elle dispose. Il s'impose également quelques fois dans des situations de crise (poursuites pénales et/ou disciplinaires, tensions interpersonnelles,...). La formation commence par circonscrire les marges de manœuvre dont dispose l'autorité (essentiellement au niveau communal) pour procéder à un changement d'affectation en interne, dans des différentes hypothèses, avant d'aborder les possibilités d'affectation provisoire en externe, au sein donc d'une autre entité. Sont abordés les problématiques de l'écartement préventif ou disciplinaire, la permutation de postes, la mise à disposition d'agents communaux d'une asbl (art. 144bis NLC), les transferts C.P.A.S. - Commune, le partage ou l'échange de «compétences» entre administrations, ainsi que certaines formes de «congés» (congé pour mission, congé syndical,...). La formation permet aux participants d'y voir plus clair sur les conditions d'accès et de mise en œuvre concrètes de ces mécanismes, mais également sur leurs répercussions, notamment financières, tant pour le membre du personnel concerné que pour l'administration.

NAMUR Mardi 1^{er} octobre matin

EGALITE ET NON DISCRIMINATION

49

Gautier BUSSCHAERT, Avocat, Van Olmen & Wynant - Vincent VUYLSTÈKE, Avocat, Van Olmen & Wynant

Pour commencer, la formation aborde les grands lignes de la législation anti-discrimination dans son application à la relation de travail, statutaire et contractuelle, de l'engagement à la rupture du lien professionnel. Le port du voile en entreprise sera traité à titre d'exemple concret en phase avec l'actualité récente. Ensuite, elle traite certains aspects spécifiques de l'égalité en droit de la fonction publique en parcourant la jurisprudence du Conseil d'Etat en la matière. La problématique particulière de l'égalité entre les contractuels et les statutaires est également abordée. Tout savoir sur le principe d'égalité et de non-discrimination dans la relation de travail.

NAMUR Mardi 24 septembre après-midi

LIEU

NAMUR : Centre l'Ilon - Rue des Tanneries, 1
NIVELLES : CAP INNOVE - Rue de l'Industrie, 20

HORAIRES

Le matin : de 9h30 à 12h30
L'après-midi : de 13h45 à 16h45

INSCRIPTION ET PARTICIPATION

Votre inscription s'effectue impérativement au moyen du bulletin ci-joint ou d'une photocopie de celui-ci ou via le site www.academiedudroit.be

Dès réception de celui-ci, la confirmation ainsi que la facture relative à votre inscription vous parviendront. L'inscription sera effective après versement de votre participation par virement au compte **BE30 5230 8070 7311** de l'Académie du Droit.

Les frais de participation s'élèvent à :

- 85€ pour les formations d'une demi journée
- 140€ pour les formations d'une journée complète sur le même thème :
n°2/4/5/9/11/13/14/15/16/18/20/21/22/23/27
- Pour le cycle de base «Droit à l'intégration sociale» (4 demi-jours) : 275€
- Pour le cycle complet «Droit du secteur public» (17 demi-jours) : 1.150€

Elles comprennent les documents de travail et une pause-café.

En cas de **désistement** d'un participant **moins de huit jours avant la formation**, les frais d'inscription et de participation restent acquis à l'Académie du Droit. Le support écrit relatif à la formation sera transmis au participant. En cas de désistement, dans les délais, d'un participant après facturation, une somme de 12,50 euros pour frais administratifs sera demandée.

Tout inscrit peut se faire remplacer par la personne de son choix.

La formation dispensée se veut pratique, didactique et scientifique. Elle prendra une forme conviviale et les animateurs auront à cœur de répondre aux problèmes concrets rencontrés par les participants.

Inscrivez-vous dès aujourd'hui - Le nombre de participants est limité !

Rue Léopold, 1/8 à 5500 DINANT

GSM : 0492 805 830

E-mail : academiedudroit@gmail.com

Site : www.academiedudroit.be

Conseiller scientifique
Baudouin PATERNOSTRE

Coordinatrice
Marie-Catherine MARLIER