

TABLE DES MATIÈRES

OUVRAGES PUBLIÉS DANS LA MÊME COLLECTION	V
SOMMAIRE	XIII

INTRODUCTION

AU FONDEMENT DE LA DISCIPLINE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

par Philippe BOUVIER	3
PRÉLIMINAIRES	3
1. AUX ORIGINES DE L'ARRÊTÉ ROYAL DU 2 OCTOBRE 1937	5
2. NAISSANCE ET PRINCIPES FONDATEURS DU « STATUT CAMU »	8
3. UN STATUT, DES AGENTS ET UN ARRÊTÉ ROYAL	10
3.1. <i>Pourquoi un statut et pas des contrats ?</i>	10
3.2. <i>Quels agents ?</i>	11
3.3. <i>Pourquoi un arrêté royal et pas une loi ?</i>	13
4. <i>NULLUM CRIMEN SINE LEGE</i>	15
5. <i>NULLA POENA SINE LEGE</i>	18
6. LES CHAMBRES DE RECOURS	20
7. L'ABSENCE DE PROTECTION JURIDICTIONNELLE	22
POUR CONCLURE	25

LA FAUTE DISCIPLINAIRE

LE MANQUEMENT DISCIPLINAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

par Aube WIRTGEN et Margaux DE BACKER	29
1. IL N'EXISTE PAS DE LISTE EXHAUSTIVE DE TOUTES LES INFRACTIONS DISCIPLINAIRES	30
2. LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES INFRACTIONS DISCIPLINAIRES	34
2.1. <i>Un fait disciplinairement répréhensible implique un comportement ou une négligence coupable</i>	34
2.2. <i>Pas d'intention (de causer un dommage) requise</i>	34
2.3. <i>Un manquement disciplinaire peut consister en un fait précis ou en une attitude générale</i>	36
2.3.1. <i>Le manquement disciplinaire peut consister en un fait précis</i>	36

2.3.2. Le manquement disciplinaire peut consister en une attitude . . .	38
2.4. <i>La moindre erreur peut suffire pour commettre un manquement disciplinaire</i>	39
2.5. <i>Pas d'automatisme</i>	40
2.6. <i>Les faits de la vie privée peuvent être pris en considération dans l'appréciation du manquement disciplinaire</i>	41
2.7. <i>Les faits commis pendant les congés peuvent également être pris en considération dans l'appréciation du manquement disciplinaire</i> . . .	44
2.8. <i>Des infractions pénales</i>	44
3. DES FAITS QUI NE PEUVENT ÊTRE QUALIFIÉS DE FAUTES DISCIPLINAIRES	49
3.1. <i>Des faits excusés par l'état de santé de l'agent</i>	49
3.2. <i>L'introduction d'un recours contre sa propre administration</i>	54
3.3. <i>La manière dont le fonctionnaire se défend</i>	57
3.4. <i>Des faits liés à des problèmes de nature organisationnelle de l'administration</i>	58
3.5. <i>Manquement à une obligation qui ne s'imposait pas comme telle au fonctionnaire</i>	59
3.6. <i>L'insuffisance professionnelle générale</i>	59
4. COMPÉTENCE DE PRINCIPE DE L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE	64
5. CONTRÔLE MARGINAL PAR LE CONSEIL D'ÉTAT	65

LA FAUTE DISCIPLINAIRE DE L'AGENT CONTRACTUEL

par Damien FISSE	69
INTRODUCTION	69
1. LE PRINCIPE <i>NULLUM CRIMEN SINE LEGE</i> ET L'ABSENCE DE DÉFINITION GÉNÉRALE ET TRANSVERSALE DE LA FAUTE DISCIPLINAIRE DE L'AGENT CONTRACTUEL	73
2. LES DEVOIRS ET OBLIGATIONS DES AGENTS CONTRACTUELS DES SERVICES PUBLICS	80
3. DÉTOUR PAR LE LICENCIEMENT	87
4. ILLUSTRATIONS JURISPRUDENTIELLES	91
5. TENTATIVE DE SYNTHÈSE ET DE CARACTÉRISATION DE LA FAUTE DISCIPLINAIRE DE L'AGENT CONTRACTUEL	96
CONCLUSION	103

LA SANCTION DISCIPLINAIRE

***NULLA POENA SINE LEGE* ET LA SANCTION DISCIPLINAIRE DE L'AGENT STATUTAIRE : UN ADAGE SUPERFLU OU UN PRINCIPE ESSENTIEL ?**

par Frédéric GOSSELIN	107
1. OBJET DE L'ÉTUDE	111
2. <i>NULLA POENA SINE LEGE</i> EN DROIT DISCIPLINAIRE STATUTAIRE	113
2.1. <i>Les prolégomènes : le droit pénal versus le droit disciplinaire</i>	113

2.2.	<i>La réception de nulla poena sine lege en droit disciplinaire statutaire ..</i>	115
2.2.1.	Une jurisprudence explicite plutôt tardive et limitée	115
2.2.2.	Une unanimité doctrinale beaucoup plus instantanée.	117
2.3.	<i>La qualification juridique de nulla poena sine lege en droit disciplinaire statutaire</i>	119
2.3.1.	L'absence d'un fondement légal, constitutionnel ou conventionnel ..	119
2.3.2.	Le constat sur le terrain : un <i>inelegantia iuris</i>	120
2.3.3.	La portée juridique d'un adage	124
2.4.	<i>La portée de l'adage nulla poena sine lege en droit disciplinaire statutaire.</i>	125
2.4.1.	L'enseignement unanime	125
	<i>a. En présence d'une énumération expresse des sanctions disciplinaires</i>	125
	<i>b. En l'absence d'une liste statutaire expresse</i>	126
2.4.2.	Conclusion	129
2.4.3.	Les textes actuels.	129
	<i>a. Les principaux statuts</i>	129
	<i>i. L'A.R.P.G.</i>	130
	<i>ii. La fonction publique fédérale</i>	132
	<i>iii. Les fonctions publiques régionales.</i>	133
	<i>iv. Les fonctions publiques communautaires</i>	134
	<i>v. Les fonctions publiques locales</i>	135
	<i>vi. Le constat qui s'impose</i>	136
	<i>b. Conclusion</i>	137
2.4.4.	La réflexion	138
	<i>a. De l'utilité de l'adage en droit disciplinaire statutaire</i>	138
	<i>b. Et pourtant.....</i>	140
	<i>i. La jurisprudence européenne</i>	141
	<i>ii. La jurisprudence explicite du Conseil d'État</i>	142
	<i>iii. Un fondement textuel pour la fonction publique fédérale.</i>	143
	<i>iv. Quid des autres fonctions publiques ?</i>	144
3.	CONCLUSIONS	146

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES DE L'AGENT CONTRACTUEL

par Aurore VOLDERS et Pierre JOASSART.....	151
INTRODUCTION	151
1. <i>NULLA POENA SINE LEGE</i>	152
2. LICÉITÉ DE LA SANCTION DISCIPLINAIRE	156
2.1. <i>Les sanctions mineures</i>	158
2.2. <i>Les sanctions majeures</i>	162
2.3. <i>La sanction maximale : le licenciement peut-il être une sanction disciplinaire ?</i>	169
3. PROPORTIONNALITÉ DE LA SANCTION DISCIPLINAIRE	175
CONCLUSION	179

LES GARANTIES PROCÉDURALES

LES GARANTIES PROCÉDURALES APPLICABLES À L'AGENT STATUTAIRE par Pauline ABBA, Caroline DELFORGE et Laurie LABRUYÈRE	183
INTRODUCTION	183
1. LES RÈGLES RELATIVES À LA COMPÉTENCE, À LA COMPOSITION ET AU VOTE DE L'AUTORITÉ DISCIPLINAIRE	188
1.1. <i>La compétence de l'autorité disciplinaire</i>	188
1.1.1. La compétence de l'auteur de la décision infligeant une sanction disciplinaire.	189
1.1.2. La compétence de l'auteur d'une formalité préalable obligatoire ..	192
1.2. <i>Le respect des règles de composition des organes collégiaux</i>	194
1.3. <i>Le respect des règles de vote</i>	197
2. L'INAPPLICABILITÉ TEMPÉRÉE DES GARANTIES DE L'ARTICLE 6 DE LA CONVENTION EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME	199
3. LE PRINCIPE DU RESPECT DES DROITS DE LA DÉFENSE	201
3.1. <i>Champ d'application des droits de la défense</i>	203
3.1.1. Le champ d'application matériel	203
3.1.2. Champ d'application temporel	204
3.1.3. Champ d'application personnel	206
3.2. <i>Les garanties offertes par les droits de la défense</i>	207
3.2.1. Le droit d'être informé des poursuites	207
3.2.2. Le droit d'être informé des griefs	208
3.2.3. Le droit de consulter son dossier	211
3.2.4. Le droit de se faire assister par un avocat ou un conseil de son choix	214
3.2.5. Le droit de faire valoir ses observations	215
a. <i>Lors d'une audition disciplinaire</i>	215
b. <i>La personne compétente pour entendre l'agent</i>	218
c. <i>Le procès-verbal d'audition</i>	219
3.2.6. Le droit de faire entendre des témoins	221
3.2.7. Le droit de solliciter d'éventuels devoirs complémentaires ...	222
4. LE RESPECT DU PRINCIPE D'IMPARTIALITÉ	223
4.1. <i>Le champ d'application personnel du principe d'impartialité</i>	225
4.1.1. Toute personne impliquée dans la décision	225
4.1.2. Quelques cas spécifiques	227
4.2. <i>Les garanties offertes par le principe d'impartialité</i>	229
4.2.1. L'impartialité objective	229
4.2.2. L'impartialité subjective	233
4.3. <i>Les tempéraments au principe d'impartialité</i>	243
4.3.1. Un tempérament lié à la structure de l'administration active ...	244
4.3.2. Un tempérament lié à la collégialité de certains organes	248
5. LE PRINCIPE <i>NON BIS IN IDEM</i>	249
6. LE PRINCIPE DE LA MOTIVATION FORMELLE	252

6.1. <i>Les contours de l'obligation de motivation formelle</i>	252
6.2. <i>Les caractéristiques de la motivation formelle en matière disciplinaire</i> . .	256
6.2.1. <i>La motivation au regard des faits et de leur qualification</i>	257
6.2.2. <i>La motivation au regard du choix de la peine</i>	258
<i>a. La motivation au regard des moyens de défense</i>	260
<i>b. La motivation au regard des circonstances atténuantes et aggravantes</i> . .	261
6.2.3. <i>Applications</i>	262
7. <i>LE TIMING DE LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE ET LES DÉLAIS APPLICABLES</i>	264
7.1. <i>Le respect du délai pour intenter les poursuites</i>	265
7.2. <i>Le respect du délai pour accomplir certaines formalités</i>	269
7.3. <i>Le respect du délai pour adopter la sanction</i>	271
7.4. <i>Le respect du délai pour notifier la sanction</i>	272
7.5. <i>Le respect du délai raisonnable</i>	274
8. <i>LES GARANTIES DÉCOULANT DE LA LÉGISLATION EN MATIÈRE D'EMPLOI DES LANGUES</i>	279
9. <i>LES RÉGIMES DE PROTECTION DE CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS</i>	290
9.1. <i>Les garanties offertes par le régime de protection des travailleuses enceintes</i>	291
9.2. <i>Les garanties offertes par le régime de protection accordé aux délégués syndicaux</i>	292
9.3. <i>Les garanties offertes par le régime de protection des travailleurs ayant déposé une plainte pour harcèlement au travail</i>	296
CONCLUSION	301

LES GARANTIES PROCÉDURALES DE L'AGENT CONTRACTUEL

par Vincent VUYLSTEKE et Stéphanie DE SOMER	303
---	-----

INTRODUCTION	303
------------------------	-----

1. <i>LE LICENCIEMENT POUR COMPORTEMENT FAUTIF CONSTITUE-T-IL UNE SANCTION DISCIPLINAIRE ?</i> . .	305
2. <i>LES GARANTIES APPLICABLES AU LICENCIEMENT POUR COMPORTEMENT FAUTIF (INDÉPENDAMMENT D'UNE QUALIFICATION FORMELLE COMME SANCTION DISCIPLINAIRE)</i> . . .	307
2.1. <i>Contexte : le licenciement moyennant préavis et le licenciement pour motif grave</i>	307
2.2. <i>La controverse relative à l'application des principes de bonne administration et de la loi relative à la motivation formelle des actes administratifs : rappel des rétroactes</i>	312
2.3. <i>L'application du principe d'audition préalable au licenciement</i>	318
2.3.1. <i>Le principe d'audition préalable – Rappel du principe</i>	319
2.3.2. <i>La jurisprudence de la Cour constitutionnelle concernant le principe d'audition préalable</i>	323
2.3.3. <i>La situation actuelle, à la suite de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle</i>	326
<i>a. Audition préalable et délai de trois jours en cas de licenciement pour motif grave</i>	327
<i>b. Application du principe d'audition préalable dans toutes ses modalités</i> .	337
<i>c. Conséquences de l'absence d'audition préalable conforme au principe de bonne administration</i>	338

2.3.4.	Principe d'audition ou droits de la défense ?	346
2.3.5.	Question préjudicielle dans le secteur privé	350
2.4.	<i>L'application des autres principes de bonne administration au licenciement</i>	351
2.4.1.	Le principe du délai raisonnable et le licenciement pour motif grave	352
2.4.2.	Les autres principes de bonne administration	357
2.5.	<i>La motivation du licenciement.</i>	362
2.5.1.	Contextualisation de la problématique : motivation matérielle, motivation formelle et description de la CCT n° 109	362
2.5.2.	La jurisprudence de la Cour constitutionnelle relative à l'application de la loi du 29 juillet 1991 au licenciement des agents contractuels du secteur public	367
2.5.3.	La motivation du licenciement et la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable : et le secteur public ?	368
2.5.4.	Le contrôle (du contenu) des licenciements à l'heure actuelle	373
2.6.	<i>Les autres garanties applicables au licenciement, éventuellement influencées par la nature publique de l'employeur</i>	380
2.6.1.	La détermination de l'autorité compétente et les règles de procédure et de fonctionnement applicables à celle-ci	380
	a. <i>L'autorité compétente</i>	380
	b. <i>Les règles de procédure applicables à l'autorité compétente.</i>	383
2.6.2.	Catégorisation des autres garanties procédurales applicables	384
3.	LES GARANTIES APPLICABLES AUX MESURES EXPRESSÉMENT QUALIFIÉES DE SANCTIONS DISCIPLINAIRES	388
3.1.	<i>Contexte.</i>	388
3.2.	<i>L'intervention du juge s'agissant d'une sanction disciplinaire</i>	389
3.3.	<i>La procédure disciplinaire dans le règlement de travail.</i>	392
3.3.1.	Les mentions obligatoires selon la loi du 8 avril 1965	392
3.3.2.	La détermination de l'autorité compétente	394
3.3.3.	Le fait de régler la procédure de manière détaillée	395
3.4.	<i>L'application des principes de bonne administration aux sanctions disciplinaires</i>	398
3.5.	<i>Qu'en est-il de l'obligation de motivation formelle d'une sanction disciplinaire ?</i>	400
3.6.	<i>Articles 16 à 19bis de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail</i>	401
	CONCLUSION	405

L'ARTICULATION AVEC LA PROCÉDURE PÉNALE

L'ARTICULATION DE LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE AVEC LA PROCÉDURE PÉNALE : LE POINT SUR LA SITUATION DES AGENTS STATUTAIRES ET DES AGENTS CONTRACTUELS

par Raphaël BORN, Aurore PERCY et Gautier PLJCKE 411

1. L'ARTICULATION DE LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE AVEC LA PROCÉDURE PÉNALE POUR L'AGENT STATUTAIRE	416
1.1. <i>La prise de connaissance des faits disciplinaires : l'échange d'informations avec les autorités pénales</i>	416
1.1.1. L'échange d'informations : les principes.	416
a. <i>Information des autorités judiciaires par l'autorité administrative</i> .	416
b. <i>Information de l'autorité administrative par les autorités judiciaires</i>	419
i. <i>La communication à l'initiative du ministère public (C. jud., art. 1380, al. 2)</i>	420
ii. <i>La communication à la demande de l'autorité disciplinaire (art. 21bis et 61ter C.I.Cr.)</i>	424
1.1.2. Modalités et conditions de l'échange d'informations.	427
a. <i>Une question préalable : la législation sur la protection des données à caractère personnel s'applique-t-elle à l'échange d'informations entre autorités administratives et judiciaires ?</i> ...	427
b. <i>Qui est compétent pour communiquer et recevoir l'information ?</i> ..	429
c. <i>À quel moment la (demande de) communication d'informations doit-elle avoir lieu ?</i>	431
1.1.3. Effet de l'échange d'informations : connaissance suffisante des faits	433
1.2. <i>La mise en mouvement de l'action disciplinaire : les effets suspensifs de la procédure pénale ?</i>	437
1.2.1. Un texte impose de suspendre la procédure disciplinaire.	438
a. <i>Identification des principaux textes en présence</i>	439
b. <i>Période de suspension : mise en mouvement et issue de l'action publique</i>	443
i. <i>La mise en mouvement de l'action publique</i>	443
ii. <i>L'issue de l'action publique</i>	444
c. <i>Effets de la suspension de la procédure disciplinaire sur le délai raisonnable</i>	446
1.2.2. Aucun texte n'impose de suspendre la procédure disciplinaire ..	448
a. <i>Retour sur la jurisprudence Darville</i>	450
b. <i>Portée de l'obligation de mener l'instruction disciplinaire aussi loin que possible</i>	455
c. <i>Implications du choix de suspendre ou non la procédure disciplinaire</i>	461
1.3. <i>La décision disciplinaire : l'incidence de la décision pénale sur la décision administrative</i>	463
1.3.1. L'autorité disciplinaire attend l'issue de la procédure pénale ...	464
a. <i>Portée de l'autorité de chose jugée</i>	464
i. <i>Les décisions revêtues de l'autorité de chose jugée</i>	464
ii. <i>L'étendue de la chose jugée</i>	467

b. <i>La marge d'appréciation de l'autorité disciplinaire</i>	470
i. <i>L'opportunité des poursuites disciplinaires</i>	470
ii. <i>Le taux de la sanction disciplinaire</i>	472
iii. <i>L'incidence sur la motivation de la décision</i>	475
1.3.2. <i>L'autorité disciplinaire n'attend pas l'issue de la procédure pénale</i> . .	477
a. <i>La qualification pénale des faits</i>	477
b. <i>La décision pénale contraire</i>	479
2. <i>L'ARTICULATION DE LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE AVEC LA PROCÉDURE PÉNALE POUR L'AGENT CONTRACTUEL</i>	481
2.1. <i>La prise de connaissance des faits disciplinaires : l'échange d'informations avec les autorités pénales</i>	481
2.2. <i>La mise en mouvement de l'action disciplinaire</i>	484
2.3. <i>L'incidence de la décision pénale sur la décision disciplinaire</i>	486
2.3.1. <i>L'autorité disciplinaire attend l'issue de la procédure pénale</i> . .	486
a. <i>La portée de l'autorité de chose jugée</i>	486
b. <i>La marge d'appréciation : l'opportunité des poursuites disciplinaires</i> .	487
c. <i>L'incidence sur la motivation de la décision</i>	488
2.3.2. <i>L'autorité disciplinaire n'attend pas l'issue de la procédure pénale</i>	489
a. <i>La sanction ou le licenciement est contesté devant le tribunal du travail</i> .	490
b. <i>La sanction ou le licenciement n'est pas contesté devant le tribunal du travail</i>	494

LES MESURES PRÉVENTIVES

SUSPENSION PRÉVENTIVE

par Jean LAURENT et Judith MERODIO	501
INTRODUCTION	501
1. <i>MESURE D'ORDRE – CARACTÈRE NON PUNITIF</i>	502
2. <i>CARACTÈRE FACULTATIF</i>	503
3. <i>AUTORITÉ COMPÉTENTE</i>	504
4. <i>CONDITIONS D'APPLICATION</i>	506
4.1. <i>Intérêt du service</i>	506
4.2. <i>Poursuites pénales ou disciplinaires</i>	511
4.2.1. <i>Existence d'une procédure disciplinaire</i>	511
4.2.2. <i>Existence d'une procédure pénale</i>	512
4.2.3. <i>Articulation des procédures</i>	512
5. <i>GARANTIES PROCÉDURALES</i>	514
5.1. <i>Principe d'audition</i>	515
5.2. <i>Délai raisonnable</i>	518
5.3. <i>Impartialité</i>	519
5.4. <i>Motivation</i>	521
5.5. <i>Recours</i>	524
5.5.1. <i>Internes</i>	524

5.5.2. Externes	525
5.5.3. Conséquences d'un arrêt du Conseil d'État	528
6. CONSÉQUENCES DE LA MESURE DE SUSPENSION	530
6.1. <i>Conséquences administratives</i>	530
6.2. <i>Conséquences pécuniaires</i>	531
6.2.1. Caractère accessoire de la retenue de traitement	531
6.2.2. Intérêt du service et caractère facultatif ou non	532
6.2.3. Motifs de la retenue de traitement	536
6.2.4. Limite de la retenue de traitement	538
6.2.5. Conséquences de la fin de la suspension préventive sur la retenue de traitement	539
6.2.6. Remarque relative aux finances publiques	542
7. SUSPENSION PROVISoire D'URGENCE ET ÉCARTEMENT SUR-LE-CHAMP	543
8. FIN DE LA SUSPENSION ET PROLONGATION	544
CONCLUSIONS	548

LES MESURES PRÉVENTIVES APPLICABLES À L'AGENT CONTRACTUEL

par Filip DORSEMONT	549
1. LA NOTION DE MESURE PRÉVENTIVE ET SA CONTEXTUALISATION	549
2. LA QUESTION DE RECHERCHE	551
3. LE POUVOIR PATRONAL DE L'EMPLOYEUR DANS LE DOMAINE DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL	552
4. UNE MESURE D'ORDRE CONTRAIRE À LA LÉGALITÉ : ET ALORS ?	556
5. LE CAS PARTICULIER DES DÉMARCHES DANS LE CADRE D'UNE ENQUÊTE SUR LE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL INTENTÉES PAR DES TRAVAILLEURS	557
CONCLUSIONS	559

LES RECOURS OUVERTS À L'AGENT STATUTAIRE

LES RECOURS INTERNES OUVERTS À L'AGENT STATUTAIRE

par Claudine MERTES et Benoit CUVELIER	563
1. LES PROCÉDURES DE RECOURS INTERNES	564
1.1. <i>Les recours internes ouverts au personnel statutaire des institutions fédérales</i>	564
1.1.1. Les agents de l'État	564
a. <i>Bref résumé de la procédure préalable à la saisine de l'organe de recours interne</i>	564
b. <i>Saisine et composition de l'organe de recours interne</i>	565
c. <i>Droit de récusation</i>	567
d. <i>Dossier de l'affaire</i>	568
e. <i>Audience, délibération et avis</i>	568
f. <i>Procédure postérieure à l'avis</i>	569
1.1.2. Les agents des établissements scientifiques fédéraux	569
1.1.3. Les agents des organismes d'intérêt public dont le statut est fixé par l'arrêté royal du 8 janvier 1973	571

1.1.4.	Les agents de la carrière extérieure et de la carrière consulaire . . .	572
a.	Bref résumé de la procédure préalable à la saisine de l'organe de recours interne	572
b.	Saisine de l'organe de recours	574
c.	Procédure postérieure à l'avis	574
1.1.5.	Les agents du cadre opérationnel et du cadre administratif et logistique des services de police	575
a.	Bref résumé de la procédure préalable à la saisine de l'organe de recours interne	575
b.	Saisine et composition de l'organe de recours	576
c.	Audience, délibération et avis	577
d.	Procédure postérieure à l'avis	578
1.2.	Les recours internes ouverts au personnel statutaire des institutions régionales	579
1.2.1.	Les agents de la Région wallonne	579
a.	Bref résumé de la procédure préalable à la saisine de l'organe de recours interne	579
b.	Saisine et composition de l'organe de recours	580
c.	Droit de récusation	580
d.	Audience, délibération et avis	581
e.	Procédure postérieure à l'avis	581
1.2.2.	Les agents de la Région de Bruxelles-Capitale	582
a.	Bref résumé de la procédure préalable à la saisine de l'organe de recours interne	582
b.	Saisine et composition de l'organe de recours interne	582
c.	Droit de récusation	584
d.	Audience, délibération et avis	584
e.	Procédure postérieure à l'avis	585
1.3.	Les recours internes ouverts au personnel statutaire des institutions communautaires	586
1.3.1.	Les agents de la Communauté française	586
a.	Bref résumé de la procédure préalable à la saisine de l'organe de recours interne	586
b.	Saisine et composition de l'organe de recours	586
c.	Droit de récusation	588
d.	Audience, délibération et avis	588
e.	Procédure postérieure à l'avis	589
1.3.2.	Les agents de la Commission communautaire française	589
a.	Bref résumé de la procédure préalable à la saisine de l'organe de recours interne	589
b.	Saisine et composition de l'organe de recours interne	589
c.	Droit de récusation	590
d.	Audience, délibération et avis	590
e.	Procédure postérieure à l'avis	591
1.3.3.	Les agents de la Commission communautaire commune	592
a.	Bref résumé de la procédure préalable à la saisine de l'organe de recours interne	592
b.	Saisine et composition de l'organe de recours interne	592

c. Droit de récusation	593
d. Audience, délibération et avis	594
e. Procédure postérieure à l'avis	595
1.4. Les recours internes ouverts aux membres du personnel enseignant de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française	595
1.4.1. Les membres du personnel enseignant de l'enseignement organisé par la Communauté française	595
a. Saisine et composition de l'organe de recours interne	595
b. Droit de récusation	596
c. Audience, délibération et avis	597
d. Procédure postérieure à l'avis	598
1.4.2. Les membres du personnel enseignant de l'enseignement officiel subventionné par la Communauté française	598
a. Saisine et composition de l'organe de recours interne	598
b. Droit de récusation	599
c. Audience, délibération et avis	599
d. Procédure postérieure à l'avis	600
1.5. Les recours internes ouverts au personnel statutaire des organismes d'intérêt public	601
1.5.1. Les mesures disciplinaires et l'autorité compétente	601
1.5.2. La procédure d'appel	602
1.5.3. Compétence du Conseil d'appel	603
1.5.4. Composition du Conseil d'appel	603
1.5.5. Récusation	604
1.5.6. Délai, droit de la défense et procédure	604
1.5.7. La décision finale	605
1.5.8. Divers	606
1.6. Les recours internes ouverts au personnel statutaire des institutions locales	606
1.6.1. Les membres du personnel statutaire des provinces	606
a. Les mesures disciplinaires et l'autorité compétente	606
b. La procédure de recours	607
c. Composition et compétence de la Chambre de recours (provinciale)	607
d. Droit de récusation	608
e. La procédure et les droits de la défense	609
f. La décision finale	611
1.6.2. Les membres du personnel des intercommunales	611
1.6.3. Les membres du personnel des zones de secours	612
1.6.4. Les agents des communes et des centres publics d'action sociale	613
a. Le principe	613
b. La tutelle ordinaire	613
c. Le recours spécifique et particulier devant le Gouvernement wallon	614
2. RÈGLES GÉNÉRALES APPLICABLES AUX RECOURS INTERNES	615
2.1. Nature du recours devant la Chambre de recours	615
2.2. Introduction du recours	616
2.3. Caractère suspensif du recours	617
2.4. Effets de la non-introduction du recours	617

2.5. <i>Impartialité de la Chambre de recours</i>	618
2.6. <i>Composition de la Chambre de recours</i>	619
2.7. <i>Dépôt de pièces devant la Chambre de recours</i>	620
2.8. <i>Audition de l'agent poursuivi</i>	620
2.9. <i>Audition de témoins</i>	620
2.10. <i>Rédaction d'un procès-verbal</i>	621
2.11. <i>Avis rendu par la Chambre de recours</i>	621
2.11.1. <i>Motivation de l'avis</i>	621
2.11.2. <i>Délai pour rendre l'avis</i>	622
2.11.3. <i>Effets de l'avis</i>	624
CONCLUSION	625
 LES RECOURS EXTERNES OUVERTS À L'AGENT STATUTAIRE	
par Cédric MOLITOR.....	627
INTRODUCTION	627
1. LES RECOURS À L'AUTORITÉ DE TUTELLE	628
1.1. <i>La tutelle – Notions et distinctions</i>	628
1.2. <i>Les recours à l'autorité en charge de la tutelle générale</i>	632
1.2.1. <i>Le mécanisme</i>	632
1.2.2. <i>Les agents concernés</i>	633
1.2.3. <i>Intérêt d'une réclamation adressée à l'autorité de tutelle</i>	635
1.2.4. <i>Interruption du délai de recours devant le Conseil d'État</i>	636
1.2.5. <i>Les dispositions applicables en Région wallonne</i>	638
1.2.6. <i>Les dispositions applicables en Région de Bruxelles-Capitale</i> ..	642
1.3. <i>Le recours en annulation prévu par l'article L3133-3 du CWADEL</i> ..	647
1.3.1. <i>Article L3133-3 du CWADEL – Origine et évolution législative</i> ..	649
1.3.2. <i>Article L3133-3 du CWADEL – Modalités d'application</i>	654
2. LES RECOURS ADMINISTRATIFS EXTERNES : L'EXEMPLE DES ZONES DE SECOURS	667
2.1. <i>Les dispositions applicables</i>	667
2.2. <i>Le recours ouvert à l'égard des sanctions disciplinaires infligées par le conseil de zone</i>	668
2.3. <i>La contestation par la zone de secours de la décision de la Chambre de recours</i>	670
3. RECOURS ADMINISTRATIF PRÉALABLE ET RECOURS AU CONSEIL D'ÉTAT	674
CONCLUSION	681

LES RECOURS OUVERTS À L'AGENT CONTRACTUEL

LES RECOURS OUVERTS AUX CONTRACTUELS

par Laure DEMEZ et Ivan FICHER	685
INTRODUCTION	685
1. RECOURS ADMINISTRATIFS INTERNES	686
1.1. <i>Siège légal de la matière et propos introductifs</i>	686
1.2. <i>Obligation d'organiser un tel recours interne</i>	687
1.2.1. Principe	687
1.2.2. Norme concrétisant cette obligation au sein de l'autorité concernée ..	689
1.2.3. Sanction du non-respect de cette obligation	690
1.3. <i>Modalités du recours interne : une liberté à nuancer</i>	691
1.3.1. Un enjeu important lié à la diversité des situations applicables parmi les autorités publiques concernées	692
1.3.2. Un recours plus que gracieux	693
1.3.3. Importance du principe d'égalité et de non-discrimination.	695
1.3.4. Les modalités concrètes à prévoir	696
1.4. <i>Obligation d'épuiser préalablement ce recours interne ?</i>	696
1.5. <i>Conclusions sur les recours internes</i>	699
2. RECOURS ADMINISTRATIFS EXTERNES : LE RECOURS DE TUTELLE	699
2.1. <i>Tutelle en général</i>	699
2.2. <i>Procédés de tutelle applicables aux sanctions disciplinaires</i>	700
2.3. <i>Application aux sanctions disciplinaires infligées aux agents contractuels, dont les décisions de licenciement constitutives de sanctions disciplinaires</i>	702
2.3.1. Compétence de la tutelle sur tous les actes émanant des autorités décentralisées	702
2.3.2. Compétence du Conseil d'État sur tous les actes administratifs adoptés par la tutelle	704
2.4. <i>Effets de l'annulation par la tutelle de la décision (administrative) de licencier sur la rupture du contrat lui-même</i>	706
2.4.1. Notion de congé	706
2.4.2. Caractéristiques du congé et leurs conséquences sur le plan judiciaire	708
2.4.3. Conditions de validité du congé	710
2.4.4. Effets de l'annulation par la tutelle de la décision de licencier sur le congé notifié à un agent contractuel de la fonction publique ...	714
a. <i>Thèse majoritaire, quasi unanime, de l'absence d'effets</i>	714
b. <i>Thèse minoritaire de la nullité ou de l'inexistence du congé</i>	716
c. <i>Obstacles à la théorie de l'inexistence/la nullité du congé</i>	721
d. <i>Conclusion</i>	723
3. RECOURS JURIDICTIONNELS	724
3.1. <i>Devant les juridictions administratives : incompétence du Conseil d'État</i>	724
3.1.1. Principe : incompétence du Conseil d'État sur les actes intervenant après la conclusion du contrat	724

3.1.2. Exception : application de la théorie de l'acte détachable ?	725
3.2. <i>Les juridictions du travail comme juge naturel en matière disciplinaire pour les contractuels</i>	729
3.2.1. Tour d'horizon des multiples recours envisageables	729
3.2.2. Particularités procédurales caractéristiques de la procédure ordinaire devant les juridictions du travail	731
a. <i>Délai de prescription</i>	731
b. <i>Une voie de recours pouvant être exercée par simple requête contradictoire</i>	732
c. <i>Mise en avant des modes alternatifs de règlement des conflits</i>	732
d. <i>Magistrats présents : auditorat du travail et juges sociaux</i>	734
e. <i>Double degré de juridiction</i>	735
3.2.3. Pouvoirs du juge dans le cadre d'une action au fond, hors procédure comme en référé	735
a. <i>Consécration d'un contrôle de pleine juridiction</i>	735
b. <i>Contrôle de légalité interne et externe</i>	736
c. <i>Conséquences de ce contrôle : pouvoir d'annulation, d'indemnisation et de substitution ?</i>	738
d. <i>Particularités des recours judiciaires exercés en matière de licenciement de nature disciplinaire</i>	740
CONCLUSION : POUR UNE MEILLEURE EFFECTIVITÉ DES RECOURS INTERNES ET EXTERNES OUVERTS AUX CONTRACTUELS	742

LA RADIATION

LA RADIATION DES PEINES DISCIPLINAIRES : CONSÉCRATION D'UN DROIT À L'OUBLI EN MATIÈRE DISCIPLINAIRE ?

par Noémie CAMBIER et Benoît CAMBIER	747
1. LE DROIT PÉNAL : EFFACEMENT DES CONDAMNATIONS ET RÉHABILITATION	748
1.1. <i>Notions</i>	748
1.2. <i>Effets de la réhabilitation et de l'effacement</i>	750
1.2.1. Effets à l'égard du pouvoir judiciaire	751
1.2.2. Effets à l'égard des tiers	753
2. LA RADIATION DES SANCTIONS EN DROIT DISCIPLINAIRE	755
2.1. <i>Notions</i>	755
2.1.1. Agents statutaires	755
2.1.2. Agents contractuels	759
2.2. <i>Effets de la radiation</i>	760
2.2.1. Effets à l'égard de l'autorité administrative	762
2.2.2. Effets à l'égard des tiers	765

CONCLUSIONS**LE POINT SUR LES TROIS « I » DE DISCIPLINE**

par Francis DELPÉRÉE	771
1. L'INFRACTION DISCIPLINAIRE	772
1.1. <i>D'où venons-nous ?</i>	773
1.2. <i>Où en sommes-nous ?</i>	774
1.3. <i>Où allons-nous ?</i>	775
2. LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE	777
2.1. <i>D'où venons-nous ?</i>	777
2.2. <i>Où en sommes-nous ?</i>	778
2.3. <i>Où allons-nous ?</i>	779
3. LA SANCTION DISCIPLINAIRE	780
3.1. <i>D'où venons-nous ?</i>	780
3.2. <i>Où en sommes-nous ?</i>	781
3.3. <i>Où allons-nous ?</i>	782
TABLE DES MATIÈRES	785