

ACADEMIE DU DROIT

Un choix de formations

Une formation de choix ...

PROGRAMME 2024



ACTUALITES

- ❖ MATIERES SOCIALES
- ❖ DROIT DU TRAVAIL
- ❖ SECTEUR PUBLIC
- ❖ RESSOURCES HUMAINES

N'hésitez pas à consulter notre site www.academiedudroit.be,

le Programme est régulièrement mis à jour !

Reconnaissance IFJ (Conditions sur notre site/modalités pratiques)

ACTUALITES

↳ PENSIONS : LE POINT SUR LA REFORME

Frank NOEL, Spécialiste pension régime des travailleurs salariés
Johann POULAIN, Spécialiste pension régime fonctionnaire

Le programme des réformes étant en développement constant, le contenu de la formation s'adaptera au statut des changements prévus par la réforme des pensions 2021-2024.

Pour le statut "**Approuvé et publié**" (Pensions minimum garantie - Allocation de transition - Accueillant(e)s d'enfants - Supplément minimum garanti pour les fonctionnaires - Conjoint aidant), les arrêtés d'exécution étant disponibles, la formation abordera la théorie et des cas pratiques.

Par contre, concernant le statut "**Proposition à l'agenda**" (Pension minimum garantie salarié - Bonus pension - Travail à temps partiel avant 2002 - Flexi-jobs - Péréquation des pensions des fonctionnaires), la formation rappellera l'objectif poursuivi par les changements ainsi que leurs grandes lignes.

NAMUR Mardi 21 mai la journée

↳ MOTIVATION DU LICENCIEMENT DES CONTRACTUELS DU SECTEUR PUBLIC

Hervé DECKERS, Avocat associé, Deckers & Joassart Cabinet d'avocats

Le législateur a adopté le 29 février 2024 le projet de loi sur la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public.

Celui-ci impose des nouvelles règles aux autorités publiques en cas de licenciement des travailleurs avec lesquels elles sont liées par un contrat de travail.

La présente formation a pour objectif de préciser les contours de cette nouvelle réglementation et d'aborder notamment les questions suivantes : A quelles autorités publiques cette nouvelle réglementation s'applique-t-elle ? - Les obligations prévues par cette nouvelle réglementation s'appliquent-elles dans tous les cas de licenciement des agents contractuels ? - Quel est le contenu de l'obligation d'audition préalable et comment la respecter ? - Quelle est l'obligation de motivation du licenciement et comment la respecter ? - Quels sont les risques auxquels s'expose l'employeur en cas de non-respect de ces nouvelles obligations ?

NAMUR Vendredi 31 mai après-midi

↳ LANCEURS D'ALERTE

Pierre JOASSART, Avocat associé, Deckers & Joassart Cabinet d'avocats

Le droit européen impose dorénavant de mettre en place une procédure de "lanceurs d'alerte" et de les protéger. Les législateurs fédéraux et fédérées ont adopté des dispositions qui veillent à mettre en place des mécanismes au sein des différentes institutions publiques.

La présente formation expose les dispositions légales, décrétales, réglementaires, ... applicables dans le secteur public et précise quelles sont les obligations pour les employeurs publics et les protections pour les travailleurs concernés.

NAMUR Mardi 4 juin après-midi

↳ RCD : ACTUALITE

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

La formation est dédiée à l'actualité en matière de Règlement Collectif de Dettes en ce compris la **plateforme JUST RESTART**.

Elle s'adresse aux personnes ayant des connaissances de base en RCD.

NAMUR Lundi 9 décembre après-midi

↳ RGPD : LES ELEMENTS CLES EN PRATIQUE

David LEYS, Avocat au Barreau de Bruxelles

Le mot « RGPD » est connu du grand public. Toutefois, le régime juridique du RGPD n'est pas toujours compris et respecté en pratique par le responsable de traitement et les sous-traitants.

Cette formation présente les grands principes de confidentialité et de sécurité des données à caractère personnel avec des exemples concrets. Par exemple, les catégories de données, les finalités de traitement des données, les bases de licéité et les droits des personnes physiques font l'objet d'une analyse approfondie. De plus, les participants à la formation vont apprendre à rédiger une déclaration de confidentialité, un modèle de registre de traitement des données et un contrat de sous-traitance.

De plus, la **Loi sur les données entrée en vigueur le 11 janvier 2024 et en septembre 2025** sera expliquée avec des exemples concrets en matière de sécurité juridique pour les entreprises et les consommateurs dans le cadre de "l'Internet des objets". Des clauses types contractuelles prévues par la Loi sur les données visant à faciliter le transfert continu de données précieuses entre les détenteurs et les utilisateurs de données seront analysées.

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

NAMUR Lundi 7 octobre la journée



FOCUS SUR LA SANTE DU TRAVAILLEUR - 3 formations

1. INCAPACITE DE TRAVAIL

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

Cette formation a pour objectif de passer en revue les questions que peuvent générer les incapacités de travail des salariés et des contractuels du secteur public.

Dans un premier temps, elle identifie les différentes obligations légales en matière de déclaration et de justification de l'incapacité de travail ainsi que des prolongations de celle-ci : obligation d'avertir immédiatement l'employeur ; obligation, le cas échéant, de justifier l'incapacité par la production d'un certificat médical ; obligation de se soumettre au contrôle médical organisé par l'employeur. Dans ce cadre, sera notamment examinée la question de la possibilité pour le travailleur de ne pas justifier son absence par un certificat médical dans certaines hypothèses.

Ensuite, elle examine les procédures relatives respectivement au trajet de réintégration et à la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale. Alors qu'auparavant, le trajet de réintégration était une condition *sine qua non* pour acter la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale, les deux procédures sont désormais bien distinctes et poursuivent deux buts antagonistes : l'objectif du trajet de réintégration est (exclusivement) de promouvoir le retour au travail du travailleur en incapacité de travail qui ne peut plus exécuter - temporairement ou définitivement - le travail convenu, tandis que l'objectif de la procédure en vue de la reconnaissance de l'inaptitude définitive du travailleur au travail convenu sans possibilité de reclassement tend à acter la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale.

Enfin, elle analyse la question du licenciement pendant l'incapacité de travail : ce congé peut-il, de ce fait, être qualifié de manifestation déraisonnable et/ou discriminatoire ?

NAMUR Jeudi 23 mai la journée

2. MEDECINS ET DROIT SOCIAL - TRAJET RETOUR AU TRAVAIL

Marie MESSIAEN, Conseiller à la Cour du travail de Mons

Cette formation propose un panorama de toutes les fonctions que les médecins peuvent être amenés à exercer dans le monde du droit travail et de la sécurité sociale : conseiller en prévention-médecin du travail, médecin conseil de la mutuelle, médecin désigné par le SPF SECURITE SOCIALE, médecin-contrôleur, médecin traitant, médecin-conseil des parties, médecin arbitre, ...

Elle examine le rôle de chaque médecin en fonction de la législation spécifique dans laquelle son intervention s'inscrit et des conséquences juridiques attachées aux décisions et avis qu'il rend.

La formation décrit les trajets "retour au travail" proposés par les mutuelles aux personnes indemnisées par la mutuelle.

La réglementation a été profondément remaniée en 2022 et 2023.

La formation permet de comprendre le déroulement d'un trajet retour au travail, d'une part en ce qu'il facilite la reprise d'une activité professionnelle auprès de l'employeur (en faisant le lien avec le trajet de réintégration en droit du travail) et d'autre part, en ce qu'il permet la "réinsertion socioprofessionnelle", si le travailleur ne peut pas ou ne veut pas retourner chez son employeur ou s'il n'a plus de contrat de travail en cours.

NAMUR Jeudi 5 décembre la journée

3. BIEN-ETRE AU TRAVAIL

Serge BIRENBAUM, Avocat, Cabinet d'avocats B49

Programme bientôt disponible

NAMUR Mardi 19 novembre après-mid

CYCLES DE BASE

↳ DROIT A L'INTEGRATION SOCIALE - 2 jours - Le 4 et le 19 novembre 2024

Werner de GHELLINCK, Juriste, C.P.A.S. d'Ixelles.

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 actualisée du 17 mars 2018... 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 4 novembre 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 ? Qu'en est-il des catégories de bénéficiaires ? 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 4 novembre 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 19 novembre matin

Chapitre 4 : Mises en situation - Exercices pratiques

Examen des difficultés d'application de la réglementation ; Séance de questions-réponses ; Partage libre d'expériences vécues par les participants... En guise de conclusion, résoudre des cas pratiques soulevés par les participants et être ainsi armés pour répondre à toute question que la pratique quotidienne ne manquera pas de vous poser...

Namur 19 novembre après-midi

↳ RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL - 2 jours - Automne 2024

Laurent DEAR, Avocat

1 : Les modes civilistes : l'échéance du terme, la rupture de commun accord, la résolution judiciaire, la condition résolutoire, la force majeure.

2 : Les notions de congé, préavis et indemnités compensatoires de préavis.

3 : Le motif grave et l'acte équipollent à rupture.

4 : Les protections contre le licenciement, le licenciement manifestement déraisonnable et/ou abusif et les particularités du secteur public.

MATIERES SOCIALES

↳ DROIT A L'INTEGRATION SOCIALE : QUESTIONS SPECIALES

Ludovic QUELDERIE, Juriste, Directeur de l'action sociale f.f., CPAS de Ganshoren

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 Lundi 14 octobre la journée

↳ REVENU D'INTEGRATION SOCIALE : CALCUL

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 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 et de celle du 7 octobre 2022 concernant les revenus professionnels.

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 complète les aspects théoriques de la formation.

NAMUR Mercredi 27 mars ou Jeudi 10 octobre la journée

↳ C.P.A.S. : COHABITATION

Cécile BONNET, Auditeur du travail de Liège, Division Namur

Les allocations sociales en général et en particulier les prestations sociales allouées par les C.P.A.S. sont calculées en fonction de la catégorie familiale du bénéficiaire. Qu'il soit isolé, avec charge de famille ou cohabitant, 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 ont évolué et ne correspondent pas toujours aux catégories de bénéficiaires classiques reprises dans la réglementation applicable. Nous verrons comment la jurisprudence interprète et affine les catégories légales face à la diversité des situations concrètes qui lui sont présentées. Nous aborderons également l'obligation d'information 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 d'un point de vue administratif que pénal.

NAMUR Lundi 13 mai matin

↳ AIDE MEDICALE URGENTE

Lucas MESDOM, Avocat, Cabinet d'avocats Deckers & Joassart

L'aide médicale urgente est une aide octroyée par un CPAS prenant la forme d'une intervention dans les frais médicaux d'une personne qui séjourne illégalement en Belgique (mais pas que !).

Que renferme véritablement la notion d'urgence ? Signifie-t-elle qu'aucune enquête sociale n'est nécessaire ? Quels sont les éléments qu'un CPAS doit prendre en compte ? Qu'en est-il de sa compétence territoriale ? Un établissement hospitalier peut-il réclamer cette aide au nom et pour le compte d'un patient ?

A l'aune de ces questions et des difficultés grandissantes que connaissent les CPAS mais également les demandeurs d'aide, cette formation a pour but de faire le point sur une aide souvent méconnue : l'A.M.U.

NAMUR Lundi 9 décembre au matin

↳ C.P.A.S. : COMPETENCE TERRITORIALE

Sophie STENUICK, Substitut, Auditorat du travail Liège - Namur

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 notamment aux travailleurs sociaux, agents administratifs et juristes de CPAS.

NAMUR Mardi 10 septembre matin

↳ DROIT DES ETRANGERS

Julien HARDY, Avocat, In-Law Cabinet d'avocats

Cette formation dispense les bases du droit d'asile et de la migration, en abordant les voies pour obtenir un titre de séjour en Belgique et les différents statuts de séjour.

L'accent est mis sur la protection internationale, les procédures de régularisation, le regroupement familial, le séjour étudiant et la situation particulière des européens.

Selon les attentes et intérêts des participants, d'autres thèmes sont également abordés, tels l'éloignement, les voies de recours, les différentes cartes de séjour,... et toute question que l'actualité viendrait mettre à l'avant plan.

NAMUR Jeudi 30 mai la journée

↳ ALLOCATIONS PERSONNES HANDICAPEES : ABC

Samuel COPPIN, Assistant social, Equipe Namur-Luxembourg, SPF Sécurité sociale

La Direction Générale Personne handicapée vous propose une session d'information sur la réglementation générale concernant les allocations aux personnes handicapées adultes ainsi que sur les compensations sociales auxquelles les personnes handicapées peuvent prétendre.

L'objectif de cette session est de permettre aux participants de connaître les contours de cette législation et de comprendre les décisions pour l'octroi des allocations notamment les différentes conditions administratives et médicales ainsi que les revenus pris en compte. Le tout pour informer au mieux les personnes et, de cette manière, les orienter vers la demande adéquate.

NAMUR Jeudi 2 mai la journée

↳ ALLOCATIONS PERSONNES HANDICAPEES : SPECIALISATION

Nancy MODRIAN, Assistante sociale, Equipe Hainaut, SPF Sécurité sociale

La Direction Générale Personne handicapée vous propose une session d'information de **spécialisation** dans le cadre de la réglementation pour les allocations aux personnes handicapées adultes.

L'objectif de cette rencontre est de permettre, sur base de vos situations vécues et de vos questions pratiques, une meilleure compréhension des allocations, des calculs, des compensations sociales, fiscales et tarifaires ainsi que de répondre à l'ensemble de vos questions.

NAMUR Jeudi 24 octobre la journée

↳ ALLOCATION PERSONNES AGEES : APA

Véronique LEROY, Gestionnaire en santé, action sociale et cohésion sociale, AVIQ

L'allocation pour l'aide aux personnes âgées (APA) est une aide destinée aux personnes âgées de 65 ans ou plus qui bénéficient de faibles revenus et doivent faire face à des frais supplémentaires en raison d'une diminution de leur autonomie. En Wallonie, ce complément de revenus concerne plus de 33.000 personnes âgées vivant chez elles ou en maison de repos.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, l'AVIQ a repris la compétence de l'APA jusqu'alors confiée au SPF Sécurité Sociale. Dans ce cadre, ce sont les mutuelles qui assurent maintenant le traitement des dossiers et le paiement des allocations, sous le contrôle de l'AVIQ.

L'objectif de cette formation est de mieux faire connaître l'APA et ses conditions d'octroi, notamment dans le cadre de la prise en compte des revenus, ainsi que les modifications qui

découlent du passage du SPF Sécurité sociale à la Région wallonne. D'autres sujets seront par ailleurs abordés tels que, entre autres, les possibilités de recours, l'interdiction de cumul avec d'autres allocations ou les droits dérivant de l'APA.

NAMUR Mardi 8 octobre après-midi

↳ L'ETUDIANT

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 et de la recherche d'un emploi, du rapport au débiteur d'aliments, etc.

NAMUR Jeudi 6 juin matin

↳ FRAUDE AUX ALLOCATIONS SOCIALES

Cécile BONNET, Auditeur 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 étroitement liée 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.

NAMUR Lundi 13 mai après-midi

↳ CONTRATS ARTICLE 60

Ricardo CHERENTI, Directeur général du CPAS d'Ecaussinnes, Président de l'Observatoire de l'Action sociale locale

La politique d'insertion socioprofessionnelle est un axe fondamental de la politique sociale active des CPAS et l'article 60§7 de la loi organique y joue un rôle majeur.

Toutefois, si la maîtrise des aspects juridiques et organisationnels de cet article est nécessaire, les modalités pratiques de sa mise en exécution ne doivent certainement pas être négligées. D'autant que la réforme, depuis très longtemps annoncée, se profile et va substantiellement modifier les pratiques de terrain.

La formation a dès lors pour but de revisiter cet article 60§7, soit pour entamer une politique d'insertion professionnelle, soit pour s'adapter aux changements.

Afin d'avoir une approche théorique et pratique de la matière, l'analyse de la loi et de ses applications sera complétée par une série d'exercices

NAMUR Jeudi 5 septembre après-midi

↳ ALLOCATIONS FAMILIALES EN REGION WALLONNE

Romain LELOUP, Juge, Tribunal du travail du Hainaut

En 2014, la matière des allocations familiales a été régionalisée. Le 1^{er} janvier 2019, le décret wallon relatif aux prestations familiales est entré en vigueur.

La formation aborde les différents principes de **la nouvelle législation wallonne**, mais évoquera également les dispositions transitoires entre l'ancien régime fédéral et le nouveau régime wallon.

NAMUR Mardi 15 octobre matin

→ CHOMAGE

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

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 et de la jurisprudence, quels sont les principes qui le gouvernent et quelles sont les conditions qui permettent d'en bénéficier.

Dans ce cadre, elle aborde en particulier les conditions d'admissibilité, d'abord, et les conditions d'octroi des allocations, ensuite.

Ce faisant, la formation offre un aperçu global de la matière essentiellement à destination de ceux qui souhaitent la découvrir. 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

NAMUR Mardi 8 octobre matin

→ PENSIONS : DIFFERENTS TYPES

Frank NOEL, Spécialiste pension régime des travailleurs salariés
Johann POULAIN, Spécialiste pension régime fonctionnaire

Programme bientôt disponible

NAMUR Lundi 18 novembre la journée

→ GRAPA

Frank NOEL, Spécialiste pension régime des travailleurs salariés

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 quel 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 12 septembre après-midi

→ PROTECTION DES BIENS ET DE LA PERSONNE

Jean-François LEDOUX, Avocat, Juge suppléant au tribunal de 1ère instance de Namur

Les personnes vulnérabilisées par le handicap, une faiblesse due à l'âge ou par certains troubles mentaux, ont droit à une aide dynamique ou à une représentation adaptée pour l'accomplissement des actes de gestion de leur personne ou de leurs biens. La loi du 17 mars 2013, transposant dans notre droit interne diverses recommandations ou conventions supranationales, a institué un nouveau concept de protection que l'on peut qualifier de « Capacité protégée ».

Deux nouveaux types de protection légale sont ainsi à prendre en compte : l'administration de la personne et l'administration des biens, ces deux régimes pouvant être cumulés pour une même personne protégée. C'est bien 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, au plan matériel d'abord, dans les mentalités des acteurs de terrain aussi...

L'objet de cette formation est de rappeler les principes fondamentaux de cette loi, à la lumière des évolutions qu'elle a subies et de quelques subtilités qu'elle contient, et cela sous un angle essentiellement pratique. Y sera notamment abordé l'utilisation du registre central de protection des personnes, nouvelle plateforme digitalisée de gestion des dossiers de protection judiciaire.

Le statut des administrateurs à la personne et aux biens vient d'être remanié par la loi du 8 novembre 2023 publié au Moniteur belge du 30 novembre suivant.

Cette formation est également l'occasion de retracer les principales lignes directrices et les difficultés procédurales d'une autre législation issue d'une réforme fondamentale (en 1990 et 1991) de la matière de la protection : celle de la protection des personnes souffrant de troubles psychiques : la loi du 26 juin 1990.

NAMUR Mardi 12 novembre la journée

↳ L'INDEPENDANT

Zoé TRUSGNACH, Avocat, VAN de LAER & GILSON, Cabinet d'avocats

Le statut social de l'indépendant étant plus spécifique et plus difficile à appréhender que celui du travailleur sous contrat de travail, il soulève parfois des difficultés dans l'activité des C.P.A.S. et dans l'appréciation des conditions d'octroi d'une aide sociale.

Dans un premier temps, la formation parcourt les différents types de travailleurs indépendants ainsi que quelques-uns des aspects liés à leur sécurité sociale : paiement des cotisations sociales, assurance maladie-invalidité, assurance maternité, droit passerelle, etc...

Dans un second temps, elle apprend à estimer au mieux les revenus de l'indépendant compte tenu des particularités de son statut.

NAMUR Date bientôt disponible

↳ ACCIDENTS DU TRAVAIL : NOTION

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

Que ce soit dans le secteur privé (loi du 10 avril 1971) ou dans le secteur public (loi du 3 juillet 1967), un accident du travail est un événement soudain entraînant une lésion qui survient dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de travail.

Cette définition suscite pourtant de nombreuses interrogations en jurisprudence :

Qu'est-ce qu'un événement ? Quand est-il soudain ? Qu'entend-on par « dans le cours de l'exécution du contrat » ? Qu'entend-on par « par le fait de l'exécution du contrat » ? Quelles sont les règles probatoires applicables ? De même, un accident sur le chemin du travail est un accident qui surgit sur un trajet protégé entre la résidence du travailleur et le lieu de travail et inversement. Qu'est-ce que le trajet normal ? Que se passe-t-il lorsqu'il y a des détours et des interruptions ?

Autant de questions que la formation propose d'aborder.

NAMUR Mardi 5 novembre matin

↳ CONTRATS APE

Sophie VERMEIREN, Directrice, Département Service à gestion distincte Aides publiques et incitatifs financiers, FOREM

La formation aborde les principes ayant conduit la réforme de la mesure APE, les principes de fonctionnement de la mesure et le calendrier des obligations, l'utilisation de la plate-forme et la lecture/compréhension des dossiers, le tout en laissant la place aux questions/réponses.

Au terme de celle-ci, les participants seront capables de comprendre le fonctionnement global de la mesure APE, de retrouver les informations pertinentes à la gestion du dispositif ainsi que de lire et comprendre le dossier APE de leur structure.

Pour ce faire, les participants sont invités à envoyer leurs questions pour le 1^{er} octobre à l'adresse :

info@academiedudroit.be

NAMUR Mardi 15 octobre après-midi

DROIT DU TRAVAIL

↳ MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Hervé DECKERS, Avocat associé, Deckers & Joassart Cabinet d'avocats

Quelles sont les limites au droit qu'a l'employeur de modifier les conditions du contrat de travail ?

La vie d'une entreprise nécessite de s'adapter régulièrement aux changements auxquels elle est confrontée. Dans ce cadre, il est parfois nécessaire d'adapter les conditions de travail de tout ou partie des travailleurs. Cette nécessité se heurte cependant au principe suivant lequel l'employeur ne peut, en principe, modifier unilatéralement les éléments essentiels du contrat.

Cette formation a pour objectif de définir les limites du droit de modification de l'employeur. Elle aborde les questions suivantes : quels sont les éléments essentiels du contrat de travail ? L'employeur peut-il se réserver contractuellement le droit de modifier certains éléments du contrat de travail ? Quid si cette modification est imposée par les nécessités de l'entreprise ? Comment un travailleur peut-il réagir pour contester la modification de son contrat de travail ? Comment combiner cette obligation avec celle de l'employeur d'affecter un travailleur devenu définitivement inapte à une autre fonction ? Quid en cas de modification d'un élément du contrat de travail qui a déposé plainte pour harcèlement ? Etc...

NAMUR Jeudi 14 novembre après-midi

↳ CONTRAT DE REMPLACEMENT

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

Dans la pratique, le contrat de remplacement constitue un excellent moyen de remplacer des travailleurs provisoirement absents tout en offrant une plus grande sécurité qu'un contrat intérimaire, à condition de remplir certaines conditions.

La formation examine par ailleurs les conséquences du non-respect de ces conditions sur le plan du droit du travail, notamment la succession de contrats de remplacement successifs, ainsi que les spécificités liées à leur mode de rupture.

NAMUR Jeudi 12 septembre matin

↳ REGLEMENT DE TRAVAIL

Pierre JOASSART, Avocat associé, Deckers & Joassart Cabinet d'avocats

Le règlement de travail est - faut-il le rappeler - juridiquement obligatoire pour tous les employeurs, en ce compris les administrations publiques. Il peut être, surtout, un très bon outil de gestion RH s'il est bien préparé et rédigé.

Cette formation fait le point sur les mentions obligatoires dans le règlement de travail, mais suggère également des pistes d'amélioration, notamment en fournissant des exemples concrets de dispositions potentiellement intéressantes (différents types d'horaires de travail, cas potentiels de manquements disciplinaires ou de fautes graves, droits et obligations du personnel de surveillance, contrôle des emails, devoir de réserve sur les réseaux sociaux, interdiction ou autorisation des signes convictionnels, etc...).

NAMUR Jeudi 5 septembre matin

↳ CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

Il est possible de faire figurer dans les contrats de travail toute une série de clauses visant à régir certains aspects spécifiques concernant les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs.

Certaines de ces clauses sont réglementées dans la loi et d'autres ne le sont pas.

En toute hypothèse, l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 interdit les clauses qui alourdissent les obligations du travailleur ou allègent les obligations de l'employeur.

La formation se propose d'examiner une série de clauses utiles qui peuvent figurer dans les contrats de travail.

NAMUR Jeudi 21 novembre matin

SECTEUR PUBLIC

↳ ENGAGEMENT D'UN CONTRACTUEL

Bénédicte ALTOMARE, Avocat, Elegis

Programme bientôt disponible

NAMUR Jeudi 28 novembre matin

↳ ENGAGEMENT D'UN STATUTAIRE

Laurane FERON, Avocat, ELEGIS

Cette formation analyse la question de l'accès à la fonction publique.

Après avoir passé en revue les conditions générales d'admissibilité à la fonction publique (âge, diplôme, comportement,...), elle examine l'organisation de la procédure de recrutement et ses spécificités liées au secteur public : appel à candidatures, épreuves, commission, constitution d'une réserve de recrutement,...

A cette occasion, la formation fait le point 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 sont également abordées.

Pour terminer, le régime du stage est brièvement traité.

NAMUR Jeudi 28 novembre après-midi

↳ CONTRAT DE REMPLACEMENT

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

Dans la pratique, le contrat de remplacement constitue un excellent moyen de remplacer des travailleurs provisoirement absents tout en offrant une plus grande sécurité qu'un contrat intérimaire, à condition de remplir certaines conditions.

La formation examine par ailleurs les conséquences du non-respect de ces conditions sur le plan du droit du travail, notamment la succession de contrats de remplacement successifs, ainsi que les spécificités liées à leur mode de rupture.

NAMUR Jeudi 12 septembre matin

↳ MOTIVATION FORMELLE DES ACTES ADMINISTRATIFS

Laurane FERON, Avocat, ELEGIS

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 21 novembre après-midi

↳ DUREE DU TRAVAIL

Carole ASSAF, Avocate, Elegis

Depuis le 1er 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 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 événement ? 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 Mardi 3 décembre après-midi

↳ ACCIDENTS DU TRAVAIL : NOTION

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

Que ce soit dans le secteur privé (loi du 10 avril 1971) ou dans le secteur public (loi du 3 juillet 1967), un accident du travail est un événement soudain entraînant une lésion qui survient dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de travail.

Cette définition suscite pourtant de nombreuses interrogations en jurisprudence :

Qu'est-ce qu'un événement ? Quand est-il soudain ? Qu'entend-on par « dans le cours de l'exécution du contrat » ? Qu'entend-on par « par le fait de l'exécution du contrat » ? Quelles sont les règles probatoires applicables ? De même, un accident sur le chemin du travail est un accident qui surgit sur un trajet protégé entre la résidence du travailleur et le lieu de travail et inversement. Qu'est-ce que le trajet normal ? Que se passe-t-il lorsqu'il y a des détours et des interruptions ?

Autant de questions que la formation propose d'aborder.

NAMUR Mardi 5 novembre au matin

↳ ACCIDENTS DU TRAVAIL : EVALUATION, INDEMNISATION, PROCEDURES

Michel STRONGYLOS, Avocat, Elegis

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 Mardi 5 novembre après-midi

↳ RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : SPECIFICITES

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

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 Jeudi 14 novembre matin

↳ REGLEMENT DE TRAVAIL

Pierre JOASSART, Avocat associé, Deckers & Joassart Cabinet d'avocats

Le règlement de travail est - faut-il le rappeler - juridiquement obligatoire pour tous les employeurs, en ce compris les administrations publiques. Il peut être, surtout, un très bon outil de gestion RH s'il est bien préparé et rédigé.

Cette formation fait le point (en tenant compte des dernières réformes) sur les mentions obligatoires dans le règlement de travail, mais suggère également des pistes d'amélioration, notamment en fournissant des exemples concrets de dispositions potentiellement intéressantes (différents types d'horaires de travail, cas potentiels de manquements disciplinaires ou de fautes graves, droits et obligations du personnel de surveillance, contrôle des emails, devoir de réserve sur les réseaux sociaux, interdiction ou autorisation des signes convictionnels, etc...).

NAMUR Jeudi 5 septembre matin

↳ CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

Il est possible de faire figurer dans les contrats de travail toute une série de clauses visant à régir certains aspects spécifiques concernant les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs.

Certaines de ces clauses sont réglementées dans la loi et d'autres ne le sont pas.

En toute hypothèse, l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 interdit les clauses qui alourdissent les obligations du travailleur ou allègent les obligations de l'employeur.

La formation se propose d'examiner une série de clauses utiles qui peuvent figurer dans les contrats de travail.

NAMUR Jeudi 21 novembre matin

↳ MEDIATION : Théorie

Pierre JOASSART, Avocat associé, Deckers & Joassart Cabinet d'avocats

Dans le secteur public comme dans d'autres domaines, les relations conflictuelles aboutissent trop souvent à un conflit judiciaire.

Pourtant, depuis la réforme du code judiciaire de 2018, les institutions publiques peuvent, elles aussi, soumettre leurs différends (notamment avec leurs travailleurs) à des modes alternatifs de règlement des conflits. Depuis lors, ces mécanismes, tels que la médiation ou la conciliation judiciaire, ont pu démontrer leur efficacité et leur intérêt pour les employeurs publics. Confrontés à des litiges en droit social ou de la fonction publique (harcèlement, discrimination, modifications de fonctions dans l'intérêt du service, ...), ces mécanismes permettent de trouver des solutions pérennes, dans un délai plus bref et à moindre coût. La formation expose, sur base d'expériences vécues, l'intérêt et le fonctionnement de ceux-ci.

Cette première partie de la formation est consacrée à l'exposé théorique du processus de médiation et à son interaction avec la procédure judiciaire et avec les autres modes alternatifs de règlement des conflits.

La **seconde partie** prévue l'après-midi est plus pratique, et consiste en un retour d'expérience et en un atelier pratique permettant d'illustrer le mécanisme de médiation.

NAMUR Mardi 4 juin matin

↳ MEDIATION : Pratique

Pierre JOASSART, Avocat associé, Deckers & Joassart Cabinet d'avocats

En complément à la formation théorique donnée le 4 juin, **cette seconde partie** est plus pratique, et consiste en un retour d'expérience et en un atelier pratique permettant d'illustrer le mécanisme de médiation.

NAMUR Mardi 4 juin après-midi

RESSOURCES HUMAINES

↳ COMMUNICATION AUTHENTIQUE ET ASSERTIVE

Fabienne ANTOINE, Consultante en ressources humaines et Coach

Comment communiquer de manière authentique et assertive avec vos collaborateurs et vos collègues ?

La manière de communiquer dans une organisation a un impact important notamment sur l'atteinte ou non d'un objectif, la motivation et l'ambiance.

Le but de cette la journée est d'acquérir des outils et de développer sa posture pour communiquer de manière authentique et assertive. Les outils proposés permettent de prendre conscience du pouvoir du langage et de transformer sa communication pour améliorer ses relations avec ses collègues ou collaborateurs.

NAMUR Mardi 11 juin la journée

↳ LES ENTRETIENS RH

Fabienne ANTOINE, Consultante en ressources humaines et Coach

Les entretiens RH, un moment d'échange au service de l'organisation et du personnel.

Ces **2 jours de formation** (le 30 septembre et le 3 octobre) s'adressent au personnel RH ainsi qu'aux responsables amenés à conduire des entretiens.

Du premier contact à sa sortie de l'organisation, la vie professionnelle d'un.e employé.e est ponctuée de rencontres avec ses responsables et le service RH.

La formation aborde les techniques pour mener les principaux types d'entretien : recrutement, feedback, fonctionnement, motivation, réintégration, sortie, ... avec les points communs et les spécificités de chacun. Vous ressortirez avec des outils concrets pour vous aider à mettre en place des moments d'échange de qualité.

NAMUR Lundi 30 septembre et jeudi 3 octobre la journée

↳ PREVENTION DU BURN-OUT

Fabienne ANTOINE, Consultante en ressources humaines et Coach

Epuisé.e au travail? Une journée pour prendre du recul.

Programme bientôt disponible

NAMUR Mardi 10 décembre la journée

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



Rue du Chemin de Fer 17 5537 ANHEE

GSM : +32 (0)492 805 830

academiedudroit@gmail.com - www.academiedudroit.be

Conseillers scientifiques

Marie-Caroline PATERNOSTRE

Baudouin PATERNOSTRE

Coordinatrice

Marie-Catherine MARLIER

Retrouvez toutes les modalités (inscription, tarifs,...) sur notre site.