

P.-O. DEBROUX, B. LOMBAERT et F. TULKENS (dir.), Actualité des principes généraux en droit administratif, social et fiscal, Limal, Anthemis, 2015, 198 pages.

Contrairement à ce que le titre de l'ouvrage laisse penser, il n'est pas un recueil d'études des principes généraux du droit dans leur ensemble tels qu'on les rencontre dans le droit administratif, dans le droit social et dans le droit fiscal, mais d'une étude centrée sur les principes généraux du droit administratif et de bonne administration (les fameux BBB) en droit administratif, en droit social et en droit fiscal. L'ouvrage contient quatre contributions à un recyclage organisé par le « Centre des facultés universitaires catholiques pour le recyclage en droit ». Si la teneur des deux premiers chapitres paraît à première vue éloignée des centres d'intérêts de cette revue, c'est une impression vite dissipée. Le premier est consacré aux principes de confiance légitime, à celui de minutie et de prudence et enfin au principe de l'audition préalable. La valeur normative de chacun de ces principes, leur place dans la hiérarchie des sources, est soigneusement étudiée, parfois critiquée, par D. De Jonghe et P.-F. Henrard. Le second exposé, de la plume de Y. Mossoux, est dédié au principe du raisonnable et de proportionnalité appliqué à l'acte administratif adopté en vertu d'une compétence discrétionnaire. Bien que ces deux premiers textes ne fassent guère référence aux situations relevant du droit social, la finesse des analyses nourrit la réflexion de celui qui s'interroge par exemple sur la valeur et l'étendue du principe *audi alteram partem* dans les relations entre un travailleur contractuel d'un service public et son employeur ou encore sur le respect du principe de proportionnalité par une administration qui inflige une sanction (de type répressif ou non) à un assuré social, un prestataire de soins ou un employeur. Les troisième et quatrième contributions sont consacrées à l'influence de ces principes généraux de droit administratif respectivement sur le droit social et sur le droit fiscal. Cette dernière, de Marielle Moris et François Belleflamme, ne manque pas d'intérêt, notamment par ses développements sur la manière dont le droit fiscal a remodelé les principes de sécurité juridique et de légitime confiance pour les adapter à ses besoins en les ancrant dans le droit européen.

Mais c'est bien entendu la troisième contribution qui retiendra le plus l'attention d'un lecteur pressé. Rédigée par Pierre Joassart et Nicolas Bonbled, elle aborde les « BBB » dans les relations de travail contractuelles d'une institution publique et ensuite dans le droit de la sécurité sociale. Dans la première partie, les auteurs abordent l'épineuse incompatibilité entre la loi du changement et l'obligation d'exécuter les conventions faite par l'article 1134 du Code civil, que la reconnaissance au bénéfice de l'employeur d'un *ius variandi* ne permet pas de résoudre. Mais c'est surtout les développements consacrés au principe de l'audition préalable et à l'obligation de motivation substantielle du licenciement qui suscitent l'intérêt. Les auteurs ont pris le parti d'interpréter l'arrêt prononcé le 12 octobre 2015 par la Cour de cassation de manière originale ; selon eux, elle n'aurait pas écarté l'application du principe de l'audition préalable, mais se serait limitée à censurer le juge qui avait trop aisément admis la faute de l'administration en la déduisant de la seule violation de ce principe. Ils en concluent que c'est plus la notion de faute qui est censurée que l'obligation de se conformer au principe *audi alteram partem*. S'agissant de l'obligation de motivation du licenciement, le défaut pour le législateur de donner suite à l'article 38 de la loi sur le statut unique et d'adopter un régime analogue à celui inscrit dans la convention collective n° 109, ne tiendrait pas en échec toute

possibilité de contrôle de la motivation du licenciement par les tribunaux, thèse qu'ils défendent en s'appuyant sur le principe général de droit administratif selon lequel toute décision administrative doit reposer sur une motivation substantielle, c'est-à-dire sur des motifs de droit et de fait. Les motifs admissibles de licenciement seraient inspirés des conventions internationales, à savoir la conduite, l'aptitude ou les nécessités économiques, et seraient donc les mêmes que ceux retenus par la convention collective n° 109. La sanction de l'illicéité ou de l'insuffisance des motifs consisterait dans l'obligation de réparer, par la voie de dommages et intérêts, le préjudice résultant de la perte d'une chance, plus ou moins importante, de conserver son emploi. D'ici peu, la Cour constitutionnelle devrait répondre à la question posée le 27 mai 2015 par le tribunal du travail d'Anvers (recours n° 6211) ; si l'arrêt devait aboutir à confirmer l'interprétation selon laquelle l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 ne peut plus être appliqué, y compris dans le secteur public¹, le point de vue de P. Joassart et N. Bonbled permettrait de subsister jusqu'à l'adoption par le législateur de ce « régime analogue ».

La seconde partie de cette troisième contribution aborde notamment les principes de motivation formelle et de publicité consacrés par la Charte de l'assuré social et livre une étude critique de ce qui constitue un acte produisant des effets juridiques. Elle se termine par un tour d'horizon des autres principes généraux de droit administratif, non consacrés par la Charte, tels que la confiance légitime ou encore le principe de proportionnalité.

En conclusion, il s'agit d'un joli petit ouvrage, écrit pas des spécialistes d'une matière pointue, dont les répercussions sur le droit social n'ont plus « ce parfum d'exotisme »² qu'elles avaient jusqu'il y a quelques années.

Fabienne Kéfer

Professeur à l'ULg

¹ En sens contraire, W. van EECKHOUTTE, « Een kennelijk redelijker ontslagrecht. De rechten van de werknemer i.v.m. de motivering van zijn ontslag », *R.D.S.*, 2015, pp. 747-748.

² p. 142.