

Table des matières

Introduction	11
La théorie de la simulation et la qualification de la convention	27
Charles-Éric CLESSE	
Introduction	27
Section 1. Le consentement et l'objet	28
Section 2. La personne	30
Section 3. La cause	33
§ 1. Considérations liminaires	33
§ 2. La simulation et la fausse indépendance	34
§ 2. La cause du contrat inexistante : la simulation et l'absence de prestation réelle	44
§ 3. La cause du contrat doit-être licite : la simulation et le contrat de prostitution	44
La formation du contrat de travail	45
Thierry ZUINEN	
Introduction	45
Section 1. Le processus de formation du contrat de travail au regard des mécanismes civils	46
§ 1. Caractéristiques principales du contrat de travail	46
§ 2. Rencontre de l'offre et de la demande	47
§ 3. Quels devoirs d'information à charge des parties en cours de négociation d'un contrat de travail ?	53
Section 2. La responsabilité précontractuelle	57
§ 1. La faute précontractuelle	57
§ 2. Quelles réparations pour la victime d'une faute précontractuelle ?	62
Section 3. Le projet de nouveau Code civil	63
§ 1. Sur la formation des contrats	63
§ 2. Sur la responsabilité précontractuelle	64

Le formalisme en droit du travail	67
Sophie HAENECOUR et Luc VAN KERCKHOVEN	
Introduction	67
Section 1. Principes	68
§ 1. Contrat de travail, contrat consensuel	68
§ 2. Bref historique de l'interventionnisme en droit social	68
§ 3. Objectifs poursuivis par le formalisme	70
§ 4. Exigences du formalisme	71
§ 5. Sanction du non-respect du formalisme	72
Section 2. Les contrats réglementés	74
§ 1. Contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini	74
§ 2. Contrat à temps partiel	77
§ 3. Contrat de remplacement	80
§ 4. Contrat de travail temporaire et intérimaire	81
§ 5. Contrat d'occupation d'étudiants	83
Section 3. Les clauses réglementées	84
§ 1. Clause de non-concurrence	85
§ 2. Clause d'arbitrage	95
§ 3. Clause résolutoire	96
§ 4. Clause d'essai	98
§ 5. Clause d'écolage	99
Le subordonné consentant : une notion antinomique ?	
Des vices de consentement en matière de contrat de travail	107
Nathalie ROBERT	
Introduction	107
Section 1. Le principe général : un consentement valable	107
Section 2. Les conséquences de l'existence d'un vice de consentement	109
§ 1. L'annulation du contrat	109
§ 2. La responsabilité précontractuelle	110

Section 3. Examen des différents vices de consentement	111
§ 1. L'erreur	111
§ 2. Le dol	114
§ 3. La violence	119
§ 4. Un mot sur la lésion	124
Une source de droit particulière : l'engagement par déclaration de volonté unilatérale	127
Myriam VERWILGHEN	
Introduction	127
Section 1. Définition et consécration de l'engagement par déclaration de volonté unilatérale	129
§ 1. Définition	129
§ 2. Consécration par la Cour de cassation	130
§ 3. Réception par les juridictions du fond : focus sur les juridictions du travail	133
§ 4. Consécration par le législateur	134
Section 2. Régime juridique	140
§ 1. Conditions de validité	140
§ 2. Interprétation : existence et contenu	145
§ 3. Preuve	148
§ 4. (Ir)révocabilité et dissolution de l'engagement par déclaration de volonté unilatérale	149
Termes et conditions dans le contrat de travail	161
Fabienne BOUQUELLE	
Section 1. Le terme et la condition en droit civil	161
§ 1. Définitions et régime commun au terme et à la condition	161
§ 2. Spécificités du terme	162
§ 3. Spécificités de la condition	163
Section 2. Le terme et la condition dans le contrat de travail	168
§ 1. Lors de la conclusion du contrat de travail : terme suspensif et condition suspensive	168

§ 2. Au cours de l'exécution du contrat de travail	174
§ 3. Lors de la fin du contrat de travail	184
L'incidence du principe d'exécution de bonne foi des conventions dans les relations de travail	205
Quentin CORDIER	
Introduction	205
Section 1. La bonne foi	206
§ 1. Les fonctions de la bonne foi	209
§ 2. La prohibition de l'abus de droit	213
Section 2. La bonne foi dans les relations de travail	215
§ 1. La bonne foi dans la phase de recrutement des travailleurs	215
§ 2. La bonne foi au cours de l'exécution du contrat de travail	222
§ 3. La bonne foi au cours d'une période de suspension du contrat de travail	254
§ 4. La bonne foi à l'occasion de la rupture du contrat de travail : l'abus du droit de licencier et le licenciement manifestement déraisonnable	255
Réflexions sur la notion de droit éventuel en droit du travail	259
Cédric NAUD et Delphine CASTIAUX	
Introduction	259
Section 1. La notion de droit éventuel en droit civil	260
§ 1. Historique et définition	260
§ 2. Effets d'un droit éventuel	262
Section 2. Les droits éventuels dans la relation de travail	265
§ 1. Le droit du travail, un droit éventuel ?	265
§ 2. Les droits éventuels en droit du travail	266
§ 3. Quelles applications concrètes en droit du travail ?	268

Le principe de la convention-loi et la modification unilatérale du contrat : l'éternel paradoxe	283
Ariane FRY	
Introduction	283
Section 1. Dispositions légales applicables	283
Section 2. Définition des concepts clés	285
Section 3. Liens existant entre la modification unilatérale du contrat et l'inexécution fautive du contrat – limite de la présente contribution	290
Section 4. Limites du droit de modification unilatérale du contrat de travail	291
§ 1. Un principe	291
§ 2. Des nuances	292
Section 5. Conséquences d'une modification unilatérale interdite du contrat de travail	296
§ 1. Modification d'un élément accessoire – modification peu importante d'un élément essentiel	296
§ 2. Modification importante d'un élément essentiel	303
Section 6. Droit futur : renégociation du contrat de travail en raison d'un changement de circonstances ?	309
L'autonomie de la volonté, la hiérarchie des normes et l'« ordre public social »	315
Alan YERNAUX	
Introduction	315
Section 1. Hiérarchie des normes dans les relations de travail	316
§ 1. Autonomie de la volonté et hiérarchie des normes instaurée par la loi du 5 décembre 1968	316
§ 2. Autonomie de la volonté des parties dans les relations collectives de travail du secteur public	328
Section 2. Dispositions d'ordre public et dispositions impératives	329
§ 1. Apparition de la distinction entre lois d'ordre public et lois impératives	329
§ 2. Distinction entre lois d'ordre public et lois impératives	335
§ 3. Le concept d'« ordre public social » en droit français	344
ANTHEMIS	991

Lorsque le droit civil empêche la protection sociale : libres propos sur la situation des travailleurs sexuels	349
Steve GILSON et Charles-Éric CLESSE	

Responsabilités et immunités civiles des acteurs de la relation de travail : questions choisies	353
Rodrigue CAPART et Romane SAINTES	

Section 1. Limitation de responsabilité du travailleur et présomption de responsabilité du commettant	353
§ 1. Limitation de la responsabilité du travailleur	353
§ 2. La présomption de responsabilité du commettant pour la faute commise par son préposé	375
Section 2. L'hypothèse de l'accident du travail : l'immunité civile de l'employeur, de ses mandataires et de ses préposés	389
§ 1. Fondement de l'immunité	389
§ 2. Conformité du système au regard de normes supranationales	391
§ 3. Exceptions à l'immunité	392
§ 4. Étendue et portée de l'immunité légale	399
§ 5. L'hypothèse du prêt de personnel – Le travail intérimaire	400
§ 6. L'hypothèse de la personne en formation professionnelle	407
§ 7. L'opposabilité du partage de responsabilité	410

Exécution en nature des obligations issues du contrat de travail et pouvoir du juge	413
Dolores AGUILAR Y CRUZ	

Introduction	413
Section 1. L'astreinte	417
§ 1. Notion	417
§ 2. Son introduction dans le droit belge et sa particularité	418
§ 3. L'arrêt de la Cour de justice Benelux du 20 octobre 1997	419
§ 4. L'arrêt de la Cour de cassation du 30 novembre 1998	421
§ 5. Les interprétations de ces arrêts	421

Section 2. Le référé	429
§ 1. L'urgence	429
§ 2. Le provisoire	432
§ 3. La nature des demandes portées devant le juge des référés	434
Conclusion	437
L'exception d'inexécution : un moyen de défense méconnu	439
Ariane GODIN	
Introduction	439
Section 1. Définition	440
Section 2. Fonctions	442
Section 3. Conditions d'application	442
§ 1. Existence d'un contrat synallagmatique	442
§ 2. La créance doit être certaine et exigible	443
§ 3. Absence de renonciation	444
§ 4. Le manquement doit être fautif	444
§ 5. <i>Exceptio timoris</i>	446
§ 6. La bonne foi	448
§ 7. Absence de formalités	451
§ 8. L'initiative émane de l' <i>excipiens</i>	452
Section 4. Les effets de sa mise en œuvre	453
§ 1. Suspension des obligations résultant de l'exécution du contrat	453
§ 2. Garantie	455
§ 3. Aux risques et périls de la partie qui l'invoque	455
§ 4. Absence de dommages et intérêts	458
§ 5. Opposabilité aux tiers	460
Section 5. Avant-projet de réforme du Code civil	461
Section 6. Le droit du travail fait-il obstacle à la mise en œuvre de l'exception d'inexécution ?	463

Section 7. Une exception peu utilisée	465
Section 8. Hypothèses dans lesquelles l'exception d'inexécution conserve son utilité	468
§ 1. Moyen de défense	468
§ 2. Garantie	469
§ 3. Moyen de prévention à la rupture	469
§ 4. Suspension dans le cadre de la résolution judiciaire	470
§ 5. La grève et le <i>lock-out</i>	471
Le paiement, la compensation, les intérêts et les termes et délais	475
Muriel DURIAUX, Sophie TOUSSAINT et France LAMBINET	
Section 1. Le paiement de la rémunération (S. TOUSSAINT)	475
§ 1. Introduction	475
§ 2. Le paiement de la rémunération : par qui et à qui ?	477
§ 3. Le paiement de la rémunération : selon quel mode ?	482
§ 4. Fréquence du paiement de la rémunération	489
§ 5. Imputation des paiements	493
§ 6. Exigibilité du paiement de la rémunération	495
§ 7. Lieu du paiement de la rémunération	502
§ 8. Informations à communiquer au travailleur lors du paiement de la rémunération	503
§ 9. Preuve du paiement de la rémunération	507
Section 2. La compensation : « compenser, c'est payer » (M. DURIAUX et F. LAMBINET)	512
§ 1. Les mécanismes civilistes de la compensation	512
§ 2. Application des mécanismes civilistes de la compensation à la relation de travail et plus particulièrement à l'obligation de paiement de la rémunération	522
Section 3. Les intérêts et la rémunération (M. DURIAUX)	549
§ 1. Les mécanismes civilistes	549
§ 2. L'application des mécanismes civilistes relatifs aux intérêts à la relation de travail et plus particulièrement à l'obligation de paiement de la rémunération	566

Section 4. La rémunération et la demande de termes et délais (M. DURIAUX)	589
§ 1. Les mécanismes civilistes	589
§ 2. Leur application à la rémunération	591
Obligations solidaires et <i>in solidum</i> dans le contrat de travail	
<i>Les Demoiselles de Rochefort</i>	595
Christophe BEDORET	
Introduction	595
Section 1. Droit civil	600
§ 1. Régime supplétif et régimes dérogatoires	600
§ 2. Obligation conjointe	601
§ 3. Obligation solidaire	602
§ 4. Obligation indivisible	607
§ 5. Obligation <i>in solidum</i>	609
Section 2. Droit du travail	612
§ 1. C.C.T. n° 32bis	612
§ 2. Pluralité d'employeurs	617
§ 3. Décès de l'employeur	619
§ 4. Mise à disposition de travailleurs	621
§ 5. Responsabilité civile du travailleur	627
§ 6. Responsabilité civile de l'employeur	631
§ 7. Responsabilité pénale de l'employeur	633
Conclusion	636
La transmission des obligations liées au contrat de travail dans le cadre d'un transfert conventionnel d'entreprise : libres propos	639
Loïc PELTZER	
Introduction	639
Section 1. Le <i>ius variandi</i> du cédant et du cessionnaire et l'article 1134 du Code civil	640
Section 2. Qu'en est-il des conditions de travail conclues collectivement ?	643
ANTHEMIS	995

Section 3. Le sort des dettes et l'article 1275 du Code civil	647
Conclusion	648
L'irrecevabilité de la preuve en matière de contrats de travail : le point sur la jurisprudence	649
Karen ROSIER	
Introduction	649
Section 1. Vers un recul de la jurisprudence <i>Antigone</i> en matière sociale ?	652
§ 1. Cantonnement de la jurisprudence à la matière pénale	652
§ 2. Critique de l'adéquation des critères <i>Antigone</i>	653
Section 2. Décisions faisant application de la jurisprudence <i>Antigone</i>	655
§ 1. Le critère tiré de la violation d'une disposition sanctionnée de nullité	656
§ 2. Le critère de la fiabilité	656
§ 3. Respect du droit à un procès équitable	658
La rupture de commun accord du contrat de travail	671
Sophie TOUSSAINT	
Introduction	671
Section 1. Principe et fondement de la rupture du contrat de travail de commun accord	672
Section 2. Type de contrat pouvant être rompu de commun accord	673
Section 3. Moment de la rupture de commun accord	674
Section 4. Formalités attachées à la rupture de commun accord	676
Section 5. Modalités relatives à la rupture de commun accord	679
Section 6. Conditions de validité de la rupture de commun accord	682
§ 1. La nullité de l'accord pour cause d'erreur	684
§ 2. La nullité de l'accord pour cause de violence	686
§ 3. La nullité de l'accord pour cause de dol	692
§ 4. La nullité de l'accord pour abus de circonstances	694
Section 7. La sanction	696

La rupture du contrat de travail pour force majeure médicale à l'issue du trajet de réintégration : une promenade de santé ?	697
Michel DAVAGLE et France LAMBINET	
Introduction	697
Section 1. La force majeure en droit commun	699
§ 1. Définition	699
§ 2. Conditions	700
§ 3. Effets	702
§ 4. Le constat de la force majeure	705
§ 5. La preuve de la force majeure	706
§ 6. Les conséquences d'un constat erroné de force majeure	707
Section 2. La force majeure en droit du travail	708
§ 1. Généralités	708
§ 2. La force majeure médicale en droit du travail	710
Section 3. Le trajet de réintégration mis en place pour le travailleur en incapacité de droit commun	728
§ 1. Les « bénéficiaires » du trajet de réintégration	728
§ 2. La procédure	730
§ 3. La fin du trajet de réintégration	755
§ 4. Une sanction envisagée envers l'employeur ou le travailleur non collaborant	756
Section 4. Le trajet de réintégration mis en place pour le travailleur jugé définitivement inapte lors d'une évaluation de santé autre que l'évaluation de réintégration	756
§ 1. Le moment où l'évaluation de santé est réalisée	756
§ 2. Les mesures à prendre avant toute décision	757
§ 3. La décision médicale	760
§ 4. Le trajet de réintégration	763
§ 5. La fin du trajet de réintégration	763
Section 5. Les travailleurs victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et le trajet de réintégration	764

Section 6. La fin du contrat de travail	767
§ 1. L'obligation de mettre en œuvre des aménagements raisonnables au bénéfice des personnes « handicapées »	767
§ 2. La notion de « discrimination supposée »	773
§ 3. Le congé moyennant préavis ou indemnité	775
§ 4. La rupture pour force majeure médicale	775
§ 5. La rupture d'un commun accord	778
§ 6. <i>Quid</i> en cas de passivité des deux parties alors que les conditions de la force majeure médicale sont réunies ?	779
La résolution judiciaire et unilatérale du contrat (de travail)	783
Alexandre HACHEZ et Pierre VANHAVERBEKE	
Introduction	783
Section 1. La résolution judiciaire du contrat	784
§ 1. Un mécanisme de droit civil applicable en droit du travail	784
§ 2. Les conditions d'application de la résolution judiciaire	786
§ 3. Les effets de la résolution judiciaire	795
Section 2. La résolution unilatérale du contrat	804
§ 1. Généralités	804
§ 2. La doctrine et la jurisprudence résolument favorables à la résolution unilatérale du contrat	804
§ 3. La proposition de loi du 16 juillet 2019 portant insertion du livre 5 « Les obligations » dans le nouveau Code civil	810
§ 4. Incidences de la résolution unilatérale en droit du travail	815
Conclusion	819
La volonté tacite et l'acte équipollent à rupture	821
Laurent DEAR et Catherine COOMANS	
Introduction	821
Section 1. La notion traditionnelle d'acte équipollent à rupture	822
Section 2. Le manquement et la modification unilatérale : deux composantes distinctes de l'acte équipollent à rupture ?	823
§ 1. Le caractère artificiel de la distinction entre manquement et modification	825

§ 2. Le manquement isolé n'autorise pas le constat d'un acte équipollent à rupture	827
§ 3. La persistance dans le manquement – parce qu'elle est constitutive de modification – peut autoriser le constat d'un acte équipollent à rupture	838
Section 3. L'acte équipollent à rupture et la volonté de rompre	841
§ 1. Considérations préalables	841
§ 2. La volonté de rompre et le manquement ou la modification temporaire	841
§ 3. L'incohérence de la recherche d'une volonté de rompre en cas de manquement et pas en cas de modification unilatérale	842
§ 4. L'auteur de l'acte équipollent à rupture n'a pas la volonté de rompre le contrat de travail, mais de le poursuivre à d'autres conditions	844
La théorie civiliste de l'abus de droit et sa place par rapport à la C.C.T. n° 109 relative à la motivation du licenciement	851
Hervé DECKERS	
Introduction	851
Section 1. La théorie de l'abus de droit et son incorporation en droit du travail : un rappel sous forme de synthèse	853
Section 2. La C.C.T. n° 109 : un aménagement du droit reconnu à l'employeur de rompre le contrat de travail qui réduit le champ d'application de la théorie de l'abus de droit	857
§ 1. L'étendue du contrôle judiciaire	858
§ 2. Le caractère quasi forfaitaire de l'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable	864
§ 3. Le cumul de l'indemnité pour licenciement déraisonnable et de l'indemnité pour licenciement abusif : la question des circonstances entourant le licenciement	868
§ 4. La situation particulière des agents contractuels de la fonction publique	875

Les renonciations en droit du travail	881
Steve GILSON, France LAMBINET et Hélène ZIELONKA	
Section 1. La notion de renonciation	881
Section 2. Intérêt de l'étude des renonciations en droit du travail	883
Section 3. Les caractéristiques de la renonciation <i>stricto sensu</i>	885
§ 1. La renonciation est un acte juridique	885
§ 2. La renonciation est un acte juridique unilatéral	887
§ 3. La renonciation est un acte individuel et non collectif	889
§ 4. La renonciation a pour effet d'éteindre un droit subjectif	892
§ 5. La renonciation est irrévocable	893
§ 6. La renonciation est indivisible	894
§ 7. La renonciation n'a pas d'effet rétroactif	894
Section 4. Les conditions de validité des renonciations	895
§ 1. La capacité au sens de l'article 1108 du Code civil	895
§ 2. Le consentement à la renonciation	896
§ 4. L'objet de la renonciation	913
§ 5. La cause de la renonciation	943
Section 5. La forme des renonciations	946
§ 1. Un cadre civiliste général : le principe général qui veut que les renonciations ne se présument pas	946
§ 2. Un cadre de droit social spécifique : la réglementation de la quittance pour solde de tout compte	946
§ 3. Renonciations et emploi des langues	950
§ 4. La renonciation unilatérale (<i>stricto sensu</i>)	952
§ 5. La renonciation « conventionnelle » (<i>sensu lato</i>)	955
Section 6. Les effets de la renonciation <i>sensu lato</i>	965
§ 1. La renonciation a un effet extinctif	966
§ 2. La renonciation a un effet définitif et irrévocable	966
§ 3. L'opposabilité de la renonciation	968
§ 4. Les effets de la transaction	969
§ 5. La question particulière du sort des cotisations sociales à la suite de la renonciation du travailleur à un avantage	981
Conclusion	986