

Table des matières

Remerciements	7
Avant-propos	9
Pierre BLONDIAU	
La modification unilatérale du contrat de travail : vue d'ensemble	11
Steve GILSON	
Introduction	11
Chapitre 1. Objet de la contribution	13
Chapitre 2. Approches du <i>ius variandi</i>	15
Chapitre 3. Conséquences de la modification unilatérale du contrat	25
Section 1. L'exécution fautive du contrat	25
Section 2. La modification unilatérale d'un élément du contrat	27
Chapitre 4. Attitude des parties : droits, obligations et voies d'action	37
Section 1. Face à une proposition de modification du contrat de travail	37
Section 2. Face à une modification unilatérale effective du contrat de travail	39
Conclusion	45
L'exécution en nature de la convention, les mesures avant dire droit et les pouvoirs du juge des référés	47
Loïc PELTZER	
Introduction	47
Chapitre 1. Le principe droit du civil <i>pacta sunt servanda</i>	47
Chapitre 2. Modification unilatérale, inexécution fautive, exécution (forcée) en nature et juge des référés	49
Section 1. Le sort du contrat de travail en cas de modification uni- latérale d'un élément essentiel	49
A. Rupture immédiate ou différée ?	49
ANTHEMIS	183

B.	Conséquence quant à la possibilité de recourir à l'exécution forcée en nature	53
Section 2.	Le sort du contrat de travail en cas d'inexécution fautive	68
A.	Le principe : l'absence de résiliation	68
B.	Conséquence quant à la possibilité de recourir à l'exécution en nature	68
Section 3.	La modification annoncée, mais non encore appliquée	69
Section 4.	Analyse critique de la jurisprudence précédant l'arrêt de la Cour de cassation du 7 mai 2007	70
Conclusion		71

La sanction de la modification unilatérale – l'acte équipollent à rupture ou la résolution judiciaire : avantages et inconvénients 73

Laurent DEAR

Objet de l'étude		73
Chapitre 1.	L'interdiction de principe de porter atteinte au contrat de travail	74
Chapitre 2.	Le <i>ius variandi</i>	75
Section 1.	L'intérêt de l'entreprise autorise l'aménagement des conditions de travail	75
Section 2.	Les limites du <i>ius variandi</i>	77
Chapitre 3.	L'acte équipollent à rupture	78
Section 1.	La notion d'acte équipollent à rupture	78
Section 2.	Les éléments constitutifs de l'acte équipollent à rupture	81
A.	La modification doit être unilatérale	81
B.	La modification doit porter sur un élément essentiel ou convenu	83
C.	La modification doit être importante	88
D.	La modification peut être temporaire	90
E.	La modification doit être certaine	90
Section 3.	La mise en demeure préalable	90
Section 4.	Le délai de réflexion	92
Section 5.	Le constat d'acte équipollent à rupture	93
Section 6.	Les avantages de l'acte équipollent à rupture	94
Section 7.	Les inconvénients de l'acte équipollent à rupture	95
Section 8.	Le pouvoir d'appréciation du juge	96
Section 9.	Les situations factuelles de l'acte équipollent à rupture	96
A.	Les motifs ayant autorisé le constat d'un acte équipollent à rupture	96

B.	Les motifs n'ayant pas autorisé le constat d'un acte équipollent à rupture	97
Chapitre 4.	La résolution judiciaire	98
Section 1.	La notion de résolution judiciaire	98
Section 2.	Le pouvoir d'appréciation du juge	99
Section 3.	L'effet rétroactif de la résolution judiciaire	100
Section 4.	Les avantages de la résolution judiciaire	101
Section 5.	Les inconvénients de la résolution judiciaire	102
Section 6.	Les situations factuelles	104
A.	Les motifs ayant autorisé la résolution judiciaire	105
B.	Les motifs n'ayant pas autorisé la résolution judiciaire	106
Conclusion		107
 La modification unilatérale de la relation de travail et le harcèlement moral : les relations étranges...		109
Paul BRASSEUR et Jean-Philippe CORDIER		
Chapitre 1.	La modification unilatérale de la relation de travail : entre brutalité et subtilité	109
Section 1.	État des lieux	109
Section 2.	La modification des conditions de travail : le trait d'union des approches	112
A.	Un concept large	112
B.	Une source d'inspiration : la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes	113
Chapitre 2.	La modification unilatérale des conditions de travail constitutive (ou non) de harcèlement moral	114
Section 1.	Notion de harcèlement moral	114
A.	Définition	114
B.	L'atteinte abusive aux conditions de travail ou la mise en péril de l'emploi	115
Section 2.	La modification unilatérale de la relation de travail ne constitue pas un fait de harcèlement moral	116
A.	La mutation du travailleur	116
B.	La modification des tâches	117
C.	Le changement d'horaire de travail	119
Section 3.	La modification unilatérale de la relation de travail constitue un fait de harcèlement moral	120
Section 4.	Les liens avec l'acte équipollent à rupture	124
A.	Principes	124
ANTHEMIS		185

B.	Applications à la problématique du harcèlement	125
Chapitre 3.	La modification de la relation de travail dans le contexte d'une plainte pour harcèlement moral	127
Section 1.	La protection contre le licenciement et contre la modification unilatérale injustifiée des conditions de travail	127
A.	Principes	127
B.	Motifs étrangers	130
Section 2.	La modification de la relation de travail justifiée par la plainte pour harcèlement moral	130
A.	Les mesures qui s'inscrivent dans la prévention tertiaire	130
B.	Les mesures ordonnées par le juge	135
Chapitre 4.	La situation spécifique du secteur public	139
Section 1.	Le principe de continuité des services publics	139
Section 2.	La jurisprudence des cours et tribunaux du travail	140
A.	Principes	140
B.	Applications	142
Section 3.	La jurisprudence du Conseil d'État	148
A.	Principes	148
B.	Applications	151
Conclusion		155
 La modification du contrat dans la perspective d'un reclassement professionnel du travailleur inapte		157
Nathalie HAUTENNE		
Chapitre 1.	Contours de l'obligation de reclassement	157
Section 1.	Une multiplicité de sources	157
A.	L'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs	157
B.	L'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail	158
C.	La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination	159
Section 2.	Portée de l'obligation de reclassement : entre obligation de moyen et obligation de résultat	161
Section 3.	Concertation et recours : sort du contrat durant la procédure	163
Chapitre 2.	Contenu de l'obligation de reclassement	166
Section 1.	Rôle et missions du conseiller en prévention-médecin du travail	166
Section 2.	Petites ou grandes variations autour du travail convenu	167
Section 3.	Obligations du travailleur	169

Chapitre 3. Exceptions à l'obligation de reclassement et contrôle judiciaire	170
Section 1. L'impossibilité technique ou objective et les motifs dûment justifiés	170
Section 2. Rôle et pouvoirs du juge	172
Section 3. Sanction du manquement à l'obligation de reclassement	173
Chapitre 4. Au-delà du contrat de travail... la relation de travail – vers un principe de continuité ?	177
Conclusion	181