

Table des matières

Sommaire	5
Introduction	7
Michel DUMONT <i>Président à la Cour du travail de Liège, directeur de la section « droit social » de la Commission Université-Palais</i>	
PARTIE 1	
Le droit du travail dans le secteur privé	9
1	
Les sanctions disciplinaires dans le secteur privé	11
Marc DALLEMAGNE <i>Juge au tribunal du travail de Bruxelles</i>	
Introduction	12
CHAPITRE 1	
Objet du droit disciplinaire	14
CHAPITRE 2	
Fondement du droit disciplinaire	15
CHAPITRE 3	
Le cadre légal du droit disciplinaire dans le secteur privé	17
Section 1	
La loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail	17
Section 2	
L'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires	19

Section 3	
Les principes généraux du droit	20
Section 4	
La Convention européenne des droits de l'homme	21
CHAPITRE 4	
La faute disciplinaire	22
Section 1	
La nécessité d'une faute	22
Section 2	
Le principe de légalité – version soft	24
CHAPITRE 5	
La sanction disciplinaire	25
Section 1	
La sanction disciplinaire	25
Section 2	
Le principe de légalité	26
Section 3	
La nature de la sanction disciplinaire	26
Section 4	
Les distinctions parmi les sanctions disciplinaires	29
Section 5	
Le licenciement à titre de sanction disciplinaire	29
CHAPITRE 6	
Le règlement de travail	31
Section 1	
L'élaboration du règlement de travail	31
Section 2	
La publicité du règlement de travail régulièrement établi	32
A. <i>L'affichage</i>	32
B. <i>La remise d'une copie au travailleur</i>	33
CHAPITRE 7	
La procédure disciplinaire	33
Section 1	
Dans le respect des droits de la défense	33
Section 2	
Dans le respect de la procédure prévue dans la loi du 8 avril 1965	35
A. <i>L'auteur de la décision</i>	36
B. <i>Le droit d'être entendu ou d'être assisté</i>	36

C. <i>La notification de la décision : mode et délai</i>	37
D. <i>L'inscription de la sanction dans le registre</i>	38
E. <i>La motivation</i>	38
F. <i>Le droit de recours</i>	38
G. <i>La sanction disciplinaire consiste en une amende</i>	39
Section 3	
Dans le respect des procédures particulières éventuellement prévues	39
CHAPITRE 8	
La sanction doit être licite	41
Section 1	
L'interférence des normes dites hiérarchiquement supérieures	41
A. <i>Le respect des normes hiérarchiquement supérieures</i>	43
B. <i>L'absence de conflit de normes</i>	44
Section 2	
Le principe de proportionnalité	45
CHAPITRE 9	
Le contrôle de la sanction par le pouvoir judiciaire	47
Conclusions	48

2

Du neuf en matière de lutte contre les discriminations : les lois du 10 mai 2007

51

Fanny CRABEELS

Stagiaire judiciaire près le tribunal de première instance de Liège, collaboratrice scientifique à l'U.Lg.

David DESAIVE

Substitut du procureur du Roi près le tribunal de première instance de Dinant

Pascale MALDEREZ

Maître assistante en droit à la Haute École Charlemagne

Introduction	52
---------------------------	----

CHAPITRE 1

Contexte de l'élaboration des lois du 10 mai 2007	53
--	----

Section 1

Contexte européen	53
-------------------------	----

A. <i>La « loi anti-discrimination »</i>	53
--	----

B. <i>La « loi genre »</i>	54
----------------------------------	----

C. <i>La « loi racisme »</i>	56
------------------------------------	----

Section 2	
Contexte national	57
A. La « loi anti-discrimination »	57
B. La « loi genre »	58
C. La « loi racisme »	59
CHAPITRE 2	
Champ d'application	60
Section 1	
Champ d'application <i>ratione materiae</i>	60
Section 2	
Champ d'application <i>ratione personae</i>	65
CHAPITRE 3	
Définition des concepts de discrimination	67
Section 1	
Discrimination directe	67
Section 2	
Discrimination indirecte	70
Section 3	
Injonction de discriminer	70
Section 4	
Harcèlement	70
Section 5	
Forme de discrimination propre à la « loi anti-discrimination » : refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée	71
Section 6	
Forme de discrimination propre à la « loi genre » : le harcèlement sexuel	72
CHAPITRE 4	
Motifs de discrimination prohibée	72
Section 1	
Liste ouverte ou liste fermée ?	73
Section 2	
Critères protégés	74
A. La « loi anti-discrimination »	74
B. La « loi genre »	76
C. La « loi racisme »	76

CHAPITRE 5	
Motifs de justification	76
Section 1	
Un système mixte de justification	76
Section 2	
Justification des distinctions directes	77
A. La « loi anti-discrimination »	77
B. La « loi genre »	81
C. La « loi racisme »	86
Section 3	
Justification des distinctions indirectes	87
Section 4	
Motifs généraux de justification	87
A. Action positive	87
B. Clause de sauvegarde	89
C. Motif de justification général propre à la « loi genre » : protection de la maternité	89
CHAPITRE 6	
Dispositifs de protection	90
Section 1	
Nullité	90
Section 2	
Protection contre les représailles	91
Section 3	
Indemnisation forfaitaire	95
Section 4	
Astreinte	96
Section 5	
Action en cessation	97
CHAPITRE 7	
Droit d'action en justice de certaines associations	98
CHAPITRE 8	
Sanctions pénales et surveillance	100
Section 1	
Notion de discrimination	100
Section 2	
Comportements incriminés	101

Section 3	
Surveillance	104
CHAPITRE 9	
Charge de la preuve	104
Conclusion	106

3

Contrat de travail et exécution en nature : impact de l'arrêt de la Cour de cassation du 7 mai 2007 ... 109

Loïc PELTZER

Avocat au barreau de Bruxelles

Introduction	110
CHAPITRE 1	
Le principe civiliste « <i>pacta sunt servanda</i> »	110
CHAPITRE 2	
Modification unilatérale, inexécution fautive, exécution (forcée) en nature et juge des référés	111
Section 1	
Le sort du contrat de travail en cas de modification unilatérale d'un élément essentiel	112
A. <i>Rupture immédiate ou différée ?</i>	112
B. <i>Conséquence quant à la possibilité de recourir à l'exécution forcée en nature</i>	115
Section 2	
Le sort du contrat de travail en cas d'inexécution fautive	125
A. <i>Le principe : l'absence de résiliation</i>	125
B. <i>Conséquence quant à la possibilité de recourir à l'exécution en nature</i>	126
Section 3	
La modification annoncée mais non encore appliquée	127
Section 4	
Analyse critique de la jurisprudence précédant l'arrêt de la Cour de cassation du 7 mai 2007	128
CHAPITRE 3	
Vers l'émergence d'un pouvoir d'injonction judiciaire légal ?	129
Conclusions	131

4

Audition préalable et motivation du licenciement : un état de la question, quelques réflexions 133

Olivier DEPRINCE

Avocat au barreau de Nivelles

Introduction 134

CHAPITRE 1

L'audition préalable 137

Section 1

Le secteur privé 137

Section 2

Le secteur public 142

CHAPITRE 2

La motivation formelle 147

Section 1

Le secteur privé 147

Section 2

Le secteur public 150

Conclusion 156

5

La théorie de l'acte équipollent à rupture 159

Laurent DEAR

Avocat au barreau de Nivelles, assistant à l'U.L.B.

Introduction 160

CHAPITRE 1

L'interdiction de principe de porter atteinte au contrat de travail
et le *ius variandi* 161

Section 1

L'intérêt de l'entreprise autorise l'aménagement des conditions de travail ... 161

Section 2

Un essai de définition du *ius variandi* 162

Section 3

Les limites du *ius variandi* 163

CHAPITRE 2

L'acte équipollent à rupture 165

Section 1

La notion d'acte équipollent à rupture 165

A. <i>Les deux composantes de l'acte équipollent à rupture :</i> <i>la modification unilatérale et le manquement contractuel</i>	167
B. <i>La recherche d'une volonté de rompre</i>	172
Section 2	
Les éléments constitutifs de l'acte équipollent à rupture	177
A. <i>La modification doit être unilatérale</i>	178
B. <i>La modification doit porter sur un élément essentiel ou convenu</i>	179
C. <i>La modification doit être importante</i>	187
D. <i>La modification peut être temporaire</i>	187
E. <i>La modification doit être certaine</i>	188
Section 3	
La mise en demeure préalable	189
Section 4	
Le délai de réflexion	190
Section 5	
Le refus de consentir à la modification	192
Section 6	
Le constat d'acte équipollent à rupture et la date à laquelle la rupture sortit ses effets	193
Section 7	
L'appréciation souveraine du juge	195
Section 8	
Les effets du constat de rupture	196
A. <i>L'auteur de la rupture</i>	196
B. <i>L'indemnité de congé</i>	197
CHAPITRE 3	
L'acte équipollent à rupture dans le secteur public	198
Section 1	
L'application de la loi du 3 juillet 1978 aux contractuels du secteur public ..	198
Section 2	
La loi du changement	198
A. <i>La situation statutaire</i>	199
B. <i>La situation contractuelle</i>	199
Section 3	
La loi du changement et le principe d'immutabilité du contrat de travail : les thèses en présence	200
Section 4	
Le <i>ius variandi</i>	201

Section 5		
L'acte équipollent à rupture	202	
Conclusion	202	
6		
La résolution judiciaire		205
Sarah DELOOZ		
<i>Avocat au barreau de Bruxelles</i>		
Xavier VLIEGHE		
<i>Conseiller à la Cour du travail de Mons</i>		
Introduction		206
CHAPITRE 1		
Le fondement de la résolution judiciaire		207
Section 1		
Le cadre légal		207
Section 2		
Le mécanisme juridique		208
Section 3		
La résolution judiciaire des contrats de travail conclus avec des travailleurs protégés		210
CHAPITRE 2		
La nature des manquements susceptibles d'être pris en compte par le juge		214
Section 1		
Faute du travailleur		217
Section 2		
Faute de l'employeur		218
Section 3		
Fautes respectives du travailleur et de l'employeur		221
CHAPITRE 3		
Mise en demeure préalable		223
CHAPITRE 4		
Le pacte commissoire exprès et la condition résolutoire		223
Section 1		
Notion		223
Section 2		
Les conditions de validité		224

CHAPITRE 5	
Le moment de la rupture et la rétroactivité	225
CHAPITRE 6	
L'octroi de dommages et intérêts	228
CHAPITRE 7	
Avantages et inconvénients de la résolution judiciaire du contrat de travail	231
Section 1	
La nature du manquement	231
Section 2	
Le moment de la rupture et du recours au juge	232

7

Aspects de la force majeure en droit du travail

Steve GILSON

*Avocat au barreau de Namur, maître de conférences invité à la Faculté de droit de l'U.C.L.,
chargé de cours à l'ICHEC et au C.P.F.B.*

Avec la collaboration de Aurélie ROGER

Avocat au barreau de Namur

Introduction	236
CHAPITRE 1	
Définition	237
Section 1	
Le droit social se réfère à la force majeure sans la définir	237
Section 2	
La référence au concept civiliste – les limites de celui-ci	238
A. <i>Référence au concept civiliste – absence de théorie générale de la force majeure dans le Code civil</i>	238
B. <i>Problèmes liés à ce renvoi au droit civil</i>	239
Section 3	
Tentative de synthèse du concept civiliste – essai d'une définition	239
CHAPITRE 2	
Précisions terminologiques	240
Section 1	
Le fait du prince	240
Section 2	
La contrainte ou force majeure en droit pénal social	243
Section 3	
L'imprévision	245

Section 4	
L'événement est inévitable et imprévisible	246
Section 5	
L'événement est insurmontable et rend l'exécution impossible	248
Section 6	
Le débiteur n'a commis aucune faute dans sa survenance	250
Section 7	
Possibilités d'aménagements conventionnels de ces conditions ?	251
CHAPITRE 3	
Effets	251
Section 1	
L'effet exonératoire de responsabilité	251
Section 2	
L'effet suspensif de la force majeure	253
A. <i>L'effet suspensif de la force majeure en droit civil</i>	253
B. <i>L'effet suspensif de la force majeure en droit social</i>	253
C. <i>Effet suspensif, maintien et création d'obligations contractuelles</i>	255
Section 3	
L'effet extinctif de la force majeure	256
Section 4	
Le caractère partiel ou total de la force majeure : la réduction du contrat	257
CHAPITRE 4	
Les dispositions particulières du droit du travail	258
Section 1	
Introduction : vue d'ensemble	258
Section 2	
Consécration de la force majeure temporaire	260
Section 3	
Création de causes de suspension distinctes de la force majeure	260
Section 4	
Interdiction du constat de la force majeure dans certains cas	266
Section 5	
Reconnaissance de l'effet extinctif de la force majeure définitive hors cas expressément exclus	267
CHAPITRE 5	
Constat de la force majeure	268
Section 1	
L'effet automatique de la force majeure	268

Section 2	
La nécessité de constater la force majeure	268
Section 3	
Charge de la preuve	269
Section 4	
Modes de preuves	270
Section 5	
Appréciation souveraine du juge – contrôle par la Cour de cassation	270
CHAPITRE 6	
Conséquences d'un constat erroné de la force majeure	270
CHAPITRE 7	
Applications	271
Section 1	
Introduction	271
Section 2	
La guerre	271
Section 3	
L'incendie/la destruction du lieu de travail	272
Section 4	
L'état de santé	274
Section 5	
Incident mécanique	275
Section 6	
Fait d'un tiers dont le débiteur ne doit pas répondre	275
Section 7	
Détention du travailleur	275
Conclusions	276

8

L'obligation de reclassement du travailleur inapte : un coup de grâce à la notion de force majeure médicale ? .. 277

Nathalie HAUTENNE

Substitut de l'auditeur du travail près les tribunaux du travail de Namur et Dinant

Steve GILSON

*Avocat au barreau de Namur, maître de conférences invité à la Faculté de droit de l'U.C.L.,
chargé de cours à l'ICHEC et au C.P.F.B.*

Introduction	278
---------------------------	------------

CHAPITRE 1

La notion de force majeure médicale résultant de la jurisprudence de la Cour de cassation est-elle encore d'actualité ? 279

Section 1

Le droit social : à l'origine, un droit de la protection des corps au travail 279

Section 2

L'adaptation du travail à l'homme 281

Section 3

Les aménagements raisonnables en faveur des personnes handicapées 283

Section 4

L'obligation de reclassement du travailleur définitivement inapte 286

Section 5

La protection du travailleur inapte en droit français 288

Section 6

Le nouvel article 34 de la loi du 3 juillet 1978 291

A. *Le contexte de l'élaboration de l'article 34* 291

B. *Du principe et des exceptions : que retenir ?* 291

C. *Des procédures à venir* 292

D. *Une force majeure conditionnée à un constat d'impossibilité de reclassement* . 293

CHAPITRE 2

Analyse de la procédure de reclassement du travailleur et conséquences sur le contrat de travail 295

Section 1

La procédure de reclassement : rôle et pouvoirs du conseiller en prévention-médecin du travail 295

Section 2

L'employeur exécute son obligation de reclassement 298

A. *L'aménagement du travail convenu* 298

B. *La modification des fonctions* 300

Section 3

La situation du travailleur 302

Section 4

La charge et la nature de la preuve de l'absence d'impossibilité de reclassement 303

Section 5

Les modes de preuves 305

Section 6

Les conséquences de l'apport de cette preuve 307

Section 7	
Les conséquences du défaut d'apport de cette preuve	308
Section 8	
Obligation de reclassement et interdiction de la discrimination	312
Conclusion	313

9

La transaction et la rupture du contrat de travail

Françoise PICCININ

Juge au tribunal du travail de Nivelles

Géraldine MASSART

Avocat au barreau de Liège

Introduction	316
---------------------------	-----

CHAPITRE 1

Notions	316
----------------------	-----

Section 1

Définition et régime juridique	316
--------------------------------------	-----

Section 2

Éléments constitutifs	317
-----------------------------	-----

Section 3

Conventions et institutions voisines	319
--	-----

A. <i>Convention de rupture de commun accord</i>	319
--	-----

B. <i>Convention relative aux modalités de rupture du contrat</i>	320
---	-----

C. <i>Quittance</i>	320
---------------------------	-----

D. <i>Conciliation ou convention d'arbitrage</i>	322
--	-----

E. <i>Renonciation ou abandon de droit</i>	322
--	-----

F. <i>Acquiescement ou désistement d'action</i>	323
---	-----

CHAPITRE 2

Conditions de validité	323
-------------------------------------	-----

Section 1

Le consentement	323
-----------------------	-----

A. <i>Définition</i>	323
----------------------------	-----

B. <i>Les vices de consentement</i>	324
---	-----

Section 2

La capacité et le pouvoir	341
---------------------------------	-----

A. <i>Définitions</i>	341
-----------------------------	-----

B. <i>La capacité</i>	341
-----------------------------	-----

C. <i>Le pouvoir</i>	342
D. <i>Sanction</i>	344
Section 3	
L'objet	344
A. <i>Définition</i>	344
B. <i>Objet illicite</i>	344
Section 4	
La cause	349
A. <i>Généralités</i>	349
B. <i>Preuve</i>	352
CHAPITRE 3	
Conditions de forme	353
Section 1	
Forme de la transaction	353
Section 2	
Preuve de la transaction	354
A. <i>Principe</i>	354
B. <i>Transaction formalisée par un écrit</i>	355
C. <i>Transaction non formalisée par un écrit</i>	356
CHAPITRE 4	
Effets de la transaction	356
CHAPITRE 5	
Interprétation de la transaction	358
Conclusion	358

10

La responsabilité civile des travailleurs 361

Rodrigue CAPART
Avocat au barreau de Liège
Michel STRONGYLOS
Avocat au barreau de Liège

CHAPITRE 1	
Le principe général de limitation de la responsabilité du travailleur	362
CHAPITRE 2	
Le caractère impératif voire d'ordre public de la règle	363
Section 1	
Le principe	363

Section 2	
Possibilités de dérogations	364
A. <i>Convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal</i>	364
CHAPITRE 3	
Champ d'application de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978	366
Section 1	
Champ d'application personnel	366
A. <i>Les travailleurs engagés par un contrat de travail</i>	366
B. <i>Les journalistes</i>	367
C. <i>Les médecins</i>	369
D. <i>Les apprentis</i>	372
E. <i>Les agents statutaires des services publics</i>	372
F. <i>Les volontaires</i>	375
Section 2	
Champ d'application matériel	375
A. <i>Le dommage doit être causé par le travailleur</i> <i>« dans l'exécution de son contrat »</i>	375
B. <i>Responsabilité civile contractuelle et extracontractuelle</i>	380
C. <i>L'hypothèse du cumul des fonctions d'employé et de mandataire de société</i> .	381
D. <i>Seule la faute personnelle du travailleur est visée par l'article 18</i>	383
E. <i>La responsabilité pénale n'est pas couverte</i>	384
CHAPITRE 4	
Le dol, la faute lourde et la faute légère présentant un caractère habituel plutôt qu'accidentel	387
Section 1	
Le dol	387
Section 2	
La faute lourde	388
Section 3	
La faute légère habituelle	392
CHAPITRE 5	
La présomption irréfragable de responsabilité du commettant	393
Conclusion	397

PARTIE 2	
Le droit du travail dans le secteur public.....	399
 1 	
Les relations collectives de travail dans la fonction publique .	401
Chloé DUMONT <i>Assistante à la faculté de droit de l'U.Lg., avocate au barreau de Liège</i>	
Introduction	402
CHAPITRE 1	
Évolution historique des relations collectives dans la fonction publique.....	
	403
Section 1	
Développement des relations collectives avant la loi du 19 décembre 1974 ..	
	403
Section 2	
L'élaboration de la loi du 19 décembre 1974	
	407
CHAPITRE 2	
Champ d'application du statut syndical	
	411
Section 1	
Les catégories d'agents visées par le statut syndical	
	413
A. <i>Le personnel des services de l'État</i>	
	413
B. <i>Le personnel des services des Communautés et des Régions</i>	
	414
C. <i>Le personnel des personnes morales de droit public</i>	
	416
D. <i>Le personnel des établissements d'enseignement</i>	
	418
E. <i>Le personnel de la Commission communautaire flamande</i>	
	420
F. <i>Le personnel des provinces et des communes</i>	
	421
Section 2	
Les catégories d'agents auxquelles le statut syndical ne s'applique pas	
	421
A. <i>Les catégories d'agents non visées</i>	
	421
B. <i>Les catégories d'agents exclues</i>	
	423
CHAPITRE 3	
L'obligation de négociation et de concertation : caractéristiques du système de relations collectives de travail dans la fonction publique	
	424
Section 1	
Vue générale	
	424
A. <i>Principes généraux</i>	
	424
B. <i>Contenu de l'obligation</i>	
	425

C. <i>Étendue de l'obligation</i>	426
D. <i>Sanction de l'obligation</i>	429
Section 2	
La négociation	431
A. <i>Les matières visées par l'obligation de négociation</i>	431
B. <i>Les modalités de la procédure de négociation</i>	433
C. <i>L'aboutissement de la négociation</i>	434
Section 3	
La concertation	434
A. <i>Les matières visées par l'obligation de concertation</i>	435
B. <i>Les modalités de la procédure de concertation</i>	435
C. <i>L'aboutissement de la concertation</i>	435
CHAPITRE 4	
Les organes de la négociation et de la concertation	436
Section 1	
La composition des comités	436
A. <i>Délégation de l'autorité</i>	436
B. <i>Délégations syndicales</i>	437
Section 2	
Les comités de négociation	438
A. <i>Le comité commun à l'ensemble des services publics dit Comité A</i>	439
B. <i>Le sous-comité A</i>	442
C. <i>Le comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux dit Comité B</i>	443
D. <i>Le comité des services publics provinciaux et locaux dit Comité C</i>	443
E. <i>Les comités de secteurs et les comités particuliers</i>	444
Section 3	
Les comités de concertation	446
A. <i>Les comités supérieurs de concertation</i>	447
B. <i>Les comités de concertation de base</i>	447
C. <i>Les comités intermédiaires de concertation</i>	448
D. <i>Les comités spéciaux de concertation</i>	448
CHAPITRE 5	
La procédure	448
Section 1	
Remarques générales	448

Section 2	
La négociation	449
Section 3	
La concertation	450
CHAPITRE 6	
La représentativité et l'agrégation des organisations syndicales	451
Section 1	
La représentativité	451
A. <i>Critères et conditions de représentativité</i>	451
B. <i>Contrôle du respect des conditions de représentativité</i>	452
C. <i>Critique</i>	453
Section 2	
L'agrégation	458
CHAPITRE 7	
Les prérogatives des organisations syndicales	458
CHAPITRE 8	
Les personnes participant à la vie syndicale	460
Section 1	
Considérations générales	460
Section 2	
Régime commun à l'ensemble des délégués	461
Section 3	
Régime spécifique aux dirigeants responsables, aux mandataires permanents et aux délégués permanents	463
A. <i>Les dirigeants responsables et leurs mandataires permanents</i>	463
B. <i>Les délégués permanents</i>	463
Section 4	
Les délégués engagés sous contrat de travail	465
Conclusions	467

2

Conventions collectives et secteur public : deux grandes solitudes ?

Pierre JOASSART

Avocat au barreau de Bruxelles, assistant à l'U.C.L.

CHAPITRE 1	
L'application des conventions collectives dans le secteur public	474

Section 1	
Les organismes publics exclus de la loi du 5 décembre 1968	474
A. <i>Les collectivités publiques</i>	474
B. <i>Les établissements publics</i>	475
C. <i>Les organismes d'intérêt public</i>	476
Section 2	
Les organismes publics soumis à la loi du 5 décembre 1968	476
A. <i>Le critère : le pouvoir de contrôle</i>	477
B. <i>Les organismes publics inclus</i>	479
CHAPITRE 2	
L'influence des conventions collectives dans le secteur public	480
Section 1	
L'influence du droit matériel	480
A. <i>La nécessité de l'intervention de plusieurs acteurs</i>	480
B. <i>Les différents instruments d'intervention</i>	481
C. <i>L'influence au sein des comités de négociation / concertation</i>	483
Section 2	
L'influence du droit formel : les entreprises publiques autonomes	484
A. <i>Une influence relative</i>	485
B. <i>Les commissions paritaires</i>	485
C. <i>La Commission Entreprises Publiques</i>	486
CHAPITRE 3	
Les conflits entre conventions collectives et normes du secteur public .	487
Section 1	
La convention collective face à l'acte unilatéral d'une autorité supérieure ...	488
Section 2	
La convention collective face à l'acte unilatéral de l'autorité « employeur » ..	490
Conclusion	491

3

Temps de travail et temps de repos dans le secteur public : sur les chemins de la flexibilité

Natacha KNAEPEN

Attachée juriste au S.P.F. Sécurité sociale

Jean-Claude HEIRMAN

Directeur général au S.P.F. Sécurité sociale

Introduction	494
---------------------------	-----

CHAPITRE 1	
Genèse, origines et transposition tardive	494
CHAPITRE 2	
Champ d'application de la loi du 14 décembre 2000	498
Section 1	
Compétence <i>ratione personae</i>	498
A. <i>En ce qui concerne les travailleurs</i>	498
B. <i>En ce qui concerne les employeurs</i>	499
Section 2	
Compétence <i>ratione materiae</i>	499
A. <i>Ce que la loi du 14 décembre 2000 ne règle pas</i>	499
B. <i>Ce que la loi du 14 décembre 2000 règle</i>	500
CHAPITRE 3	
Contenu et grands principes	500
Section 1	
Temps de travail et de repos	500
A. <i>Que faut-il entendre par durée du travail et repos dominical ?</i>	500
B. <i>Durée du travail : durée hebdomadaire de travail et durée hebdomadaire moyenne de travail</i>	506
C. <i>Durée du travail : durée journalière maximale du travail</i>	509
D. <i>Durée minimale d'une prestation de travail</i>	509
E. <i>Conséquences du dépassement de la durée hebdomadaire moyenne de travail</i>	510
F. <i>Intervalles de repos et pauses</i>	513
G. <i>Interdiction du travail le dimanche</i>	515
H. <i>Vacances annuelles</i>	518
Section 2	
Interdiction du travail de nuit	519
A. <i>Principe</i>	519
B. <i>Dérogations</i>	519
C. <i>Mesures d'encadrement des régimes de travail comportant des prestations de nuit</i>	521
Section 3	
Principes spécifiques	524
A. <i>La règle du Stand still</i>	524
B. <i>La règle de l'autonomie autorisée</i>	524
C. <i>L'absence de sanctions pénales</i>	524

CHAPITRE 4	
Tableau comparatif : 1971 versus 2000.	526
CHAPITRE 5	
La durée du travail et le règlement de travail.	527
Section 1	
Historique	527
Section 2	
Champ d'application	527
Section 3	
Contenu du règlement de travail dans le secteur public	528
A. <i>L'horaire variable</i>	529
B. <i>L'information par référence</i>	530
C. <i>Les sanctions disciplinaires</i>	531
Section 4	
Publicité et procédure d'adoption et de modification	532
A. <i>Publicité vis-à-vis des travailleurs</i>	532
Conclusions	534

4

Le règlement de travail. Un outil de communication négligé pour la gestion des ressources humaines dans le secteur public

Joël HUBIN

Premier président de la Cour du travail de Liège

Résumé	538
CHAPITRE 1	
L'évolution des relations professionnelles dans le secteur public belge	538
CHAPITRE 2	
La fonction de gestion des ressources humaines	542
CHAPITRE 3	
Le règlement de travail : un nécessaire outil pour la gestion des ressources humaines	543
Section 1	
L'application de la législation sur les règlements de travail dans les services publics	543
Section 2	
La directive du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation	

de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (91/533/CEE)	544
Section 3	
Le champ d'application de la loi du 18 avril 1965 modifié par la loi du 18 décembre 2002	546
Section 4	
Le processus d'élaboration des règlements de travail pour les services publics ..	547
Section 5	
Le contenu du règlement de travail	548
CHAPITRE 4	
La gestion des ressources humaines au sein de l'organisation judiciaire	552
Section 1	
Le contexte de l'organisation judiciaire et de son évolution	552
Section 2	
Une modernisation judiciaire axée sur la performance	553
Section 3	
La nécessité d'une gestion des ressources humaines au sein des institutions judiciaires	554
Section 4	
L'enjeu stratégique de la fonction gestionnaire	556
CHAPITRE 5	
La nécessité d'un règlement de travail adapté à l'enjeu stratégique des options gestionnaires.....	557
Section 1	
Gestion des ressources humaines et stratégie judiciaire	557
Section 2	
L'implication des nécessités managériales dans le judiciaire	558
Section 3	
Des outils pour la gestion des ressources humaines : de nouvelles exigences ..	561
Section 4	
L'éthique sociale	565
 PARTIE 3	
Quelques arrêts clés de la Cour de justice en matière de transfert d'entreprises	567
Loïc PELTZER <i>Avocat au barreau de Bruxelles</i>	
Introduction	568

CHAPITRE 1	
La modification des conditions de travail « en raison du transfert » - L'arrêt du 11 novembre 2004.....	568
CHAPITRE 2	
La date du transfert - L'arrêt du 26 mai 2005 (I)	571
CHAPITRE 3	
L'effet direct vertical « inversé » de la directive - L'arrêt du 26 mai 2005 (II).....	576
CHAPITRE 4	
Le sort des conditions de travail contenues dans une convention collective de travail sectorielle qui ne lie pas le cessionnaire - L'arrêt du 9 mars 2006	578
CHAPITRE 5	
La renonciation du travailleur - L'arrêt du 24 janvier 2002.....	588