

L' ACTE ÉQUIPOLLENT



QU'ENTEND-ON PAR ACTE ÉQUIPOLLENT À RUPTURE ?

Il est question d'acte équipollent à rupture lorsqu'un comportement s'assimile à une rupture irrégulière du contrat de travail même s'il n'y avait dans le chef de son auteur aucune volonté de rompre le contrat.

Il en est ainsi lorsque l'employeur modifie unilatéralement une condition essentielle de travail.

Par cette modification, l'employeur entraîne la rupture du contrat de travail.

TROIS CONDITIONS DOIVENT ÊTRE REMPLIES:

> *La modification doit porter sur un élément essentiel du contrat de travail.*

Cette question doit faire l'objet d'une appréciation au cas par cas, notamment sur base de la volonté des parties exprimée dans le contrat de travail.

La jurisprudence considère habituellement que les éléments suivants sont es-

sentiels: la rémunération, la fonction et la durée du travail.

Quant au lieu de travail, la jurisprudence accepte que les parties en fassent un élément accessoire dans le contrat.

> *La modification doit être unilatérale.*

Il n'y a pas acte équipollent à rupture si la modification a fait l'objet d'un accord par le travailleur.

Cet accord pourrait découler de façon implicite de la poursuite de l'exécution du contrat de travail par le travailleur.

> *La modification doit être importante.*

Pour vérifier l'importance de la modification, la jurisprudence met en balance le dommage subi par le travailleur avec les nécessités économiques de l'employeur.

Ainsi, l'employeur pourrait procéder à des restructurations ou réorganisations rendues nécessaires par

les impératifs économiques pour autant que les travailleurs ne subissent pas un préjudice disproportionné.

QUELQUES EXEMPLES CONCRETS

> La rémunération constitue certainement un élément essentiel du contrat de travail que l'employeur ne peut diminuer unilatéralement. Cette interdiction est d'application tant à la rémunération en espèce qu'aux avantages en nature (ex: usage privé d'une voiture de société) ou au remboursement de frais convenus.

> Quant à la fonction, toute modification unilatérale de celle-ci est interdite sauf si le contrat de travail n'en donne pas de description détaillée (exemple: employé administratif). En tel cas, l'employeur peut modifier les tâches du travailleur si les nouvelles fonctions comportent un niveau de responsabilités équivalent et entrent dans les compétences du travailleur.

> En ce qui concerne la durée du travail, la jurispru-

dence admet une modification unilatérale de l'horaire de travail lorsqu'elle n'entraîne pas d'inconvénients importants pour la vie privée et familiale du travailleur.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DE L'ACTE ÉQUIPOLLENT À RUPTURE?_

En cas de modification unilatérale d'une condition essentielle par l'employeur, le contrat de travail est rompu immédiatement.

L'employeur pourrait par conséquent se voir réclamer une indemnité de rupture par le travailleur.

Notons que si le travailleur constate à tort la rupture du contrat par l'employeur, il devient lui-même l'auteur d'une rupture du contrat.



Sabine de Cock - Conseillère juridique

POUR DES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES:

Dominique Feys:
Tél.: 32 2 507 19 12

Service Marketing: Barbara Michiels
Tél.: 32 2 507 17 38

Communication/Relations Presse: Vinciane Schenkel
Tél.: 32 2 507 18 84 - e-mail: vinciane.schenkel@groupe.s.be

Agence de Paris: Alexandre Le Berre
Tél.: 00 33 632 33 66 91