Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.22.0088.F

N. R.,

demanderesse en cassation,

représentée par Maître G[redacted] de F[redacted], avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Watermael-Boitsfort, [redacted] (b^te^ 3), où il est fait élection de domicile,

contre

1. **X**,
2. **ATTENTIA PRÉVENTION & PROTECTION**, association sans but lucratif, dont le siège est établi à Berchem-Sainte-Agathe, avenue Charles-Quint, 584, inscrite à la banque-carrefour des entreprises sous le numéro 0409.440.463,

représentée par Maître J[redacted] V[redacted], avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Anvers, [redacted] où il est fait élection de domicile,

défenderesses en cassation.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 1er mars 2022 par la cour du travail de Bruxelles.

Le 8 septembre 2026, l'avocat général Hugo Mormont a déposé des conclusions au greffe.

Le président de section Mireille D[redacted] a fait rapport et l'avocat général Hugo Mormont été entendu en ses conclusions.

II. Le moyen de cassation

Dans la requête en cassation, jointe au présent arrêt en copie certifiée conforme, la demanderesse présente un moyen.

III. La décision de la Cour

Sur le moyen :

Quant à la première branche :

L'article 34, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans la version applicable au litige, dispose que l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure au terme du trajet de réintégration du travailleur qui ne peut

exercer définitivement le travail convenu, établie en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Lorsque les conditions de cet article 34, alinéa 1er, sont réunies, que l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu et que l'employeur s'abstient d'exécuter ses obligations corrélatives, le contrat de travail prend fin pour cause de force majeure, de plein droit c'est-à-dire sans intervention préalable du juge, dès lors que l'une des parties se prévaut de la fin de ce contrat en raison de l'inexécution des obligations du contrat de travail.

Le moyen, qui, en cette branche, soutient que le seul fait de l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident et empêchant définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu au terme du trajet de réintégration met fin au contrat de travail, sans qu'une partie se prévale de la fin du contrat, manque en droit.

Quant à la seconde branche :

L'examen de la contradiction dénoncée par le moyen, en cette branche, suppose l'interprétation des dispositions légales dont l'arrêt fait application.

Pareil grief, qui n'équivaut pas à l'absence de motifs, est étranger à l'article 149 de la Constitution.

Le moyen, en cette branche, est irrecevable.

Par ces motifs,

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne la demanderesse aux dépens.

Les dépens taxés, en débet, à la somme de deux cent quarante-et-un euros trente-cinq centimes envers la partie demanderesse.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le premier président Eric de F[redacted] le président de section Mireille D[redacted], les conseillers Bruno L[redacted] Eva Van H[redacted] et Marie-Noëlle B[redacted] et prononcé en audience publique du douze octobre deux mille vingt-six par le premier président Eric de F[redacted], en présence de l'avocat général Hugo Mormont, avec l'assistance du greffier Lutgarde B[redacted]

L. B[redacted] M.-N. B[redacted] E. Van H[redacted]

B. L[redacted] M. D[redacted] E. de F[redacted]

Requête

POURVOI EN CASSATION

POUR: Madame **N. R.**,

assistée et représenté par Maître G[redacted] de F[redacted], avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est situé à 1000 Bruxelles, [redacted], où il est fait élection de domicile,

demanderesse en cassation,

CONTRE: **1./** X

2./ L'**asbl ATTENTIA - Prévention et protection**, inscrite à la BCE sous le numéro 0409.440.463, dont le siège social est établi à 1082 Bruxelles, avenue Charles-Quint, 584/1

défenderesses en cassation,

* * *

A Madame la Première Présidente, Mesdames et Messieurs les Présidents et Conseillers composant la Cour de cassation de Belgique,

COPIE NON CORRIGÉE

* * *

Messieurs, Mesdames,

La demanderesse a l'honneur de soumettre à votre censure l'arrêt rendu contradictoirement le 1er mars 2022 par la quatrième chambre de la cour du travail de Bruxelles (RG n° 2020/AB/569).

FAITS DE LA CAUSE ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

La demanderesse est engagée par la première défenderesse en qualité d'employée, à dater du 8 mars 2000.

Depuis 2008, elle est déléguée du personnel au conseil d'entreprise, son mandat ayant été renouvelé pour la dernière fois en 2016.

Elle est en incapacité de travail à partir du 4 décembre 2017.

Le 11 octobre 2018, un trajet de réintégration est initié à la demande du médecin-conseil de sa mutualité, en application de l'article 1. 4 – 73 du Code du bien-être au travail.

À l'issue de l'évaluation de cette réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail décide, le 2 novembre 2018, que la demanderesse est «*définitivement inapte à reprendre le travail convenu chez l'employeur et n'est en état d'effectuer aucun travail adapté ni un autre travail chez cet employeur*».

Aucun recours n'est introduit contre cette décision.

COPIE NON CORRIGÉE

En dépit de tentatives en ce sens, les parties ne parviennent pas à conclure une convention de rupture du contrat de travail pour force majeure médicale.

Le 1er mars 2019, alors que la requérante est toujours en incapacité de travail, elle s'adresse à la société en ces termes: «*Aucune des parties n'ayant constaté la rupture pour force majeure médicale, à l'heure actuelle les relations de travail sont toujours en cours. Mon parcours de réintégration a pris fin le 2 novembre 2018. L'attestation de reprise du travail ou du chômage m'a été transmise le 1er janvier 2019 (…). Comme la loi l'établit en matière de contrat de travail, l'employeur a entre autres l'obligation contractuelle de la fourniture de travail et de la rémunération (…). Force est de constater que vous avez dénoncé unilatéralement le contrat de travail*».

La première défenderesse lui répond le 8 mars 2019 que «*son obligation de lui fournir du travail était suspendue et qu'en application de la décision du médecin du travail il lui est formellement interdit de l'occuper dans quelque fonction que ce soit*» et qu'en outre celle-ci «*avait transmis des certificats médicaux, ce qui suspendait également le contrat de travail*». La première défenderesse en concluait n'avoir posé aucun acte visant à mettre fin au contrat de la demanderesse, «*ni explicitement, ni implicitement*».

Le 15 mars 2019, le conseiller en prévention–médecin du travail procède à un nouvel examen médical de la demanderesse, concluant que celle-ci «*a les aptitudes suffisantes pour le poste ou l'activité précitée*»; il fixe la reprise du travail au 1er avril 2019.

Sur interpellation de la première demanderesse, la seconde défenderesse, à laquelle était affilié le conseiller en prévention–médecin du travail concerné, indiqua que «*le formulaire d'évaluation de santé établi le 15/3/2019 doit être considéré comme non valable parce qu'il y a deux fautes de procédure dans l'établissement de ce document (…). Vous n'êtes donc pas obligé de remettre les deux dames au travail le 1/4/2019. L'erreur est tout à fait chez moi et je m'excuse pour cela. J'avoue que je me suis fait guider par la situation sociale qui est difficile pour les deux dames (…)*».

COPIE NON CORRIGÉE

La demanderesse se présente à X le 1er avril 2019. Son employeur s'oppose à ce qu'elle reprenne le travail et il fait appel à la police pour qu'elle quitte les lieux.

Par lettre recommandée du même jour, la demanderesse demande sa réintégration dans l'entreprise.

La première défenderesse lui répond, le 5 avril 2019, que sa demande de réintégration n'avait pas lieu d'être dans la mesure où le contrat de travail n'était pas résilié, et qu'elle faisait toujours partie du personnel.

Par lettre du 11 avril 2019, la demanderesse constate alors la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur, considérant que «*dans ces conditions, vous manquez à vos obligations essentielles à mon égard et toute confiance est rompue: le contrat de travail prend fin ce jour et cette rupture vous est imputable*».

Par un courrier du 19 avril 2019, la première défenderesse conteste être l'auteure de la rupture du contrat de travail.

La demanderesse saisit le tribunal du travail francophone de Bruxelles en vue d'obtenir différentes indemnités.

Par jugement du 15 juillet 2020, le tribunal du travail de Bruxelles dit sa demande recevable mais non fondée. En revanche, il fait droit à la demande reconventionnelle de la première défenderesse et condamne en conséquence la demanderesse au paiement d'une indemnité de rupture de 13 791,90 € brut en principal.

L'arrêt attaqué dit non fondé l'appel de la demanderesse et confirme ce jugement, sauf en ce qui concerne l'indemnité de procédure de première instance, qu'il réduit à 1 200 €.

COPIE NON CORRIGÉE

MOYEN UNIQUE DE CASSATION

Les dispositions légales violées

- **les articles 26, alinéa 1er, 31, § 1er, 32, 34, alinéa 1er et 39, § 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;**

- **l'article 149 de la Constitution.**

La décision attaquée

L'arrêt attaqué qui, par confirmation du jugement entrepris du 15 juillet 2020, fait droit à la demande reconventionnelle de la première défenderesse et condamne la demanderesse à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 13 791,90 €, à majorer des intérêts de retard à compter du 11 avril 2019, alors qu'il constate qu'il existait bien, dans le chef de la demanderesse, une incapacité de travail qui l'empêchait **définitivement** d'effectuer le travail convenu depuis le 2 novembre 2018.

Les motifs

(arrêt, pp. 3 et 4)

« 4. *Les faits utiles à la solution du litige peuvent être synthétisés comme suit:*

(…)

« • *[La demanderesse] a été en incapacité de travail à partir du 4 décembre 2017.*

• *Le 11 octobre 2018, un trajet de réintégration a été initié à la demande du médecin-conseil de la mutualité de [la demanderesse], en application de l'article 1.4-73 du Code du bien-être au travail.*

COPIE NON CORRIGÉE

- *A l'issue de l'évaluation de réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail, a décidé, le 2 novembre 2018, que [la demanderesse] était 'définitivement inapte à reprendre le travail convenu chez l'employeur et n'est en état d'effectuer aucun travail adapté ni un autre travail chez cet employeur' (case 'D' du 'formulaire d'évaluation de réintégration - article 73/2 §4 de l'arrêté royal relatif à la surveillance de santé des travailleurs').*

Aucun recours (sur pied de l'article 1.4-80, §2, du Code du bien-être au travail) n'a été introduit contre cette décision.

- *Par e-mail du 5 novembre 2018, [la demanderesse] se référant à des 'demandes émises par Actiris et la centrale syndicale' a sollicité que la société lui adresse une lettre stipulant qu'il n'y avait 'aucun poste adapté' pour elle au sein de l'hôtel, ainsi qu'un formulaire C 4, mentionnant comme 'motif précis du chômage': 'force majeure médicale'.*

- *Par-mail du 15 novembre 2018, la société a adressé à [la demanderesse], un 'projet de convention de rupture du contrat de travail pour force majeure médicale', lequel prévoyait que les parties 'constatent la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale', et qu' 'aucune partie n'était redevable à l''égard de l'autre d'une quelconque indemnité de rupture'.*

Les parties n'ont cependant pas conclu cette convention.

- *Aucune des parties ne semble plus avoir pris la moindre initiative dans les mois qui ont suivi. L'incapacité de travail de [la demanderesse] a été prolongée».*

(arrêt, pp. 6 à 8)

« - *[La demanderesse] s'est présentée à X le 1er avril 2019; son employeur s'est opposé à ce qu'elle reprenne le travail. Les parties précisent qu'en fin d'après-midi, la société fit appel à la police pour que [la demanderesse] quitte les lieux.*

COPIE NON CORRIGÉE

- *Par lettre recommandée du même jour (soit le 1er avril 2019), [la demanderesse] a demandé sa réintégration dans l'entreprise.*

La société lui répondit, par lettre du 5 avril 2019, que sa demande de réintégration n'avait pas lieu d'être dans la mesure où le contrat de travail n'était pas résilié, et qu'elle faisait toujours partie du personnel.

- *Par lettre du 11 avril 2019, [la demanderesse] a constaté la rupture de son contrat de travail, aux torts de son employeur, en ces termes:*

« (...) Ce 1er avril 2019 je me suis présentée pour la reprise du travail en fin d'incapacité, après visite et accord formel du médecin du travail conseiller en prévention. Je sais qu'à votre demande expresse le médecin du travail chef a cru devoir m'écrire par après que le certificat d'aptitude délivré le 15 mars était nul mais cela n'a aucun sens: mon médecin me dit capable, je me sens capable, le médecin de la mutuelle m'estime capable et le médecin du travail m'a jugée capable.

Je suis choquée que vous fassiez tout pour m'empêcher de travailler plutôt que de vous réjouir qu'une réintégration puisse se faire. Je trouve totalement déloyal de chercher à influencer le médecin du travail et d'user du trajet de réintégration contre ma réintégration.

L'accès à mon poste de travail m'a été refusé le 1er avril et je n'ai pas eu accès aux vestiaires. Vous m'avez remis une lettre par laquelle vous dites que pour des raisons qui vous appartiennent vous ne pouvez me fournir du travail. Vu ce que vous avez écrit au médecin du travail pour lui faire regretter de m'avoir estimée apte, je crois surtout que vous ne voulez pas me fournir du travail et que plus je suis en difficultés plus cela vous arrange car vous souhaitez d'abord et avant tout me faire signer ce document de rupture de commun accord.

J'ai été expulsée par les forces de police à votre demande. C'est une démarche disproportionnée, et humiliante.

(…).

Dans ces conditions, vous manquez à vos obligations essentielles à mon égard et toute confiance est rompue. Le contrat de travail prend fin ce jour et cette rupture vous est imputable.

Par la présente je vous mets en demeure de me délivrer mes documents sociaux de fin de contrat et de me verser l'indemnité de rupture comme de droit (...) »

- *Par un courrier du 19 avril 2019, la société a contesté être l'auteure de la rupture du contrat de travail.*

COPIE NON CORRIGÉE

« *5. Par une requête déposée au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles le 28 mai 2019, [la demanderesse] a introduit la procédure judiciaire.*

Elle demandait au tribunal de condamner la société à lui payer:

- *110.095,20 € bruts et 42.579,56 € bruts à titre d'indemnité de protection (…) à dater du 1er avril 2019;*
- *18.349,20 € nets, à titre d'indemnité forfaitaire (…), à dater du 1er avril 2019;*

(…)

« *[La première défenderesse] a formé une demande reconventionnelle, ayant pour objet la condamnation de [la demanderesse] à lui payer le montant de 13.791,90 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard depuis le 11 avril 2019».*

(arrêt, pp. 8 et 9)

« *6. Par jugement du 15 juillet 2020, le tribunal:*

« En ce qui concerne la demande principale:

Déclare la demande recevable, mais non fondée;

En conséquence, déboute [la demanderesse] de sa demande;

En ce qui concerne la demande reconventionnelle:

Déclare la demande recevable et fondée;

En conséquence, condamne [la demanderesse] au paiement d'une indemnité de rupture de 13.791,90 € bruts à la [première défenderesse] à majorer des intérêts de retard à compter du 11.4.2019 »

COPIE NON CORRIGÉE

(arrêt, pp. 11, 12 et 13)

« *1/1.8.1. L'auteur de la rupture du contrat de travail*

(…)

« *11. [La demanderesse] estime que la société a manifesté sa volonté de rompre le contrat de travail, en manquant à son obligation de lui fournir le travail convenu à dater du 1er avril 2019.*

A cet égard, il ne peut être question d'une inexécution fautive de ses obligations, dans le chef de la société, que si cette dernière avait l'obligation de fournir à [la demanderesse] le travail convenu, à partir de cette date.

Or, la société a pu, à juste titre, considérer que l'exécution du contrat de travail de [la demanderesse] était, à la date du 1er avril 2019 et postérieurement, suspendue – ce qui entraînait la suspension de l'obligation de l'employeur de fournir le travail convenu – en raison de l'inaptitude définitive de celle-ci à exécuter la fonction convenue, constatée par la décision du conseiller en prévention-médecin du travail, le 2 novembre 2018.

(…)

Le contrat de travail de [la demanderesse] a pris fin le 11 avril 2019».

(arrêt, p. 16)

« *12. [La demanderesse] ne démontrant pas que la société eût, dans les circonstances de l'espèce, manqué à son obligation de lui fournir le travail convenu, ou manqué à une quelconque autre de ses obligations, ni a fortiori que son employeur eût la volonté de rompre le contrat de travail, il y a lieu de considérer que c'est à tort que [la demanderesse] a imputé à la société la rupture unilatérale de son contrat de travail.*

En conséquence, [la demanderesse] doit être considérée comme l'auteure de la rupture du contrat de travail.

COPIE NON CORRIGÉE

« *II/.B.2 Conséquences quant aux demandes d'indemnité en raison de la rupture du contrat de travail*

7. [La demanderesse] étant l'auteure de la rupture du contrat de travail:

- Elle n'a droit à aucune des indemnités, (…) qu'elle sollicite.

- Elle est elle-même redevable à l'égard de la société d'une indemnité de préavis, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 13.791,90 €».

Les griefs

Première branche

En vertu de l'article 31, § 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail: «L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident **suspend** l'exécution du contrat».

Mais l'article 32 dispose aussi que: «Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin: (...) 5° par la force majeure».

Et l'article 34 de cette même loi précise en son alinéa 1er que:

> «L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche **définitivement** le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure **au terme du trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu**, établie en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.»

COPIE NON CORRIGÉE

L'article 26 précise clairement que «Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font **que** suspendre **momentanément** l'exécution du contrat».

En l'espèce, l'arrêt constate qu'il existe bien, dans le chef de la demanderesse, une incapacité de travail qui l'empêche **définitivement** d'effectuer le travail convenu en date du 2 novembre 2018, c'est-à-dire au terme du trajet de réintégration lorsqu'il a été constaté que la demanderesse ne pouvait plus exercer définitivement le travail convenu conformément à l'article 1.473, § 4 d) du Code du bien-être pris en exécution de la loi du 4 août 1996.

L'arrêt constate expressément que la décision d'inaptitude définitive à un «*effet obligatoire à l'égard des parties*» (p. 16).

Il en découle que les conditions légales pour que **l'incapacité définitive** de travail de la demanderesse puisse mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure était, selon les propres constatations de l'arrêt attaqué, réunies à la date du 2 novembre 2018.

Seule peut entraîner une **rupture** de contrat de travail, la force majeure rendant **définitivement** impossible toute exécution ultérieure du contrat.

L'arrêt qui constate qu'un travailleur est, ensuite d'une maladie, atteint d'une incapacité permanente de travail l'empêchant définitivement de reprendre le travail convenu ne peut légalement décider que cette maladie du travailleur n'a pas entraîné la fin du contrat de travail.

La rupture de plein droit du contrat de travail pour force majeure résulte de ce seul constat d'incapacité définitive du travailleur au terme du trajet de réintégration. Ce **seul** constat par le juge emporte rupture du contrat de travail pour force majeure à la date de cette incapacité empêchant définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu.

COPIE NON CORRIGÉE

En l'espèce, la cour du travail considère certes qu'il n'y a pas eu d'accord des parties sur une rupture du contrat de travail pour force majeure médicale (arrêt, p. 4).

Mais la circonstance que les parties n'ont pas conclu une convention est indifférente lorsque le juge constate lui-même qu'une incapacité permanente du travailleur empêche définitivement le travailleur de reprendre le travail convenu, ce qui est le cas en l'espèce, à dater du 2 novembre 2018.

Il en résulte que l'arrêt attaqué qui, après avoir constaté une **incapacité permanente définitive** de la demanderesse **à partir du 2 novembre 2018**, décide qu'à la date du 1er avril 2019, l'exécution du contrat de travail n'était que «*suspendue*», que celui-ci «*a pris fin le 11 avril 2019*» et que la demanderesse doit être considérée comme l'auteure d'une rupture du contrat de travail intervenue **le 1er avril 2019**, soit à une date à laquelle le contrat de travail avait déjà pris fin pour force majeure médicale conformément à l'article 32, 5° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, viole, outre cette disposition légale, les articles 26, 31, § 1er, 32 et 34 de cette même loi.

En décidant, par confirmation du jugement entrepris, que la demanderesse doit payer à la première défenderesse une indemnité compensatoire de préavis (qualifiée dans le jugement d'indemnité «*de rupture*») de 13.791,90 € bruts alors qu'elle n'a pas résilié le contrat le 1er avril 2019 puisque celui-ci avait déjà pris fin pour cause de force majeure médicale en date du 2 novembre 2018, l'arrêt attaqué viole l'article 39, § 1er de la loi précitée du 3 juillet 1978.

Seconde branche

L'arrêt attaqué est également affecté d'une contradiction en ce que d'une part il décide qu'en date du 2 novembre 2018, il était déjà définitivement acquis qu'en raison d'une inaptitude définitive dûment constatée, la demanderesse ne pouvait plus jamais exécuter le travail convenu, ce qui impliquait nécessairement le constat par la cour du travail de la fin du contrat de travail pour force majeure médicale **à cette date** et

COPIE NON CORRIGÉE

que, d'autre part, il décide que c'est la demanderesse qui a ultérieurement mis fin à ce contrat le 1er avril 2019, alors que, selon les propres constatations de l'arrêt, ce contrat avait **déjà** pris fin depuis cinq mois (violation de l'article 149 de la Constitution).

En considérant que la demanderesse doit payer à la première défenderesse une indemnité compensatoire d'un préavis qu'elle aurait dû donner à dater du 1er avril 2019 alors qu'il constate par ailleurs l'inaptitude définitive de la demanderesse à exécuter la fonction convenue depuis le 2 novembre 2018, soit une inaptitude définitive à prester un quelconque préavis en raison d'une force majeure médicale, l'arrêt attaqué est affecté d'une même contradiction (violation de l'article 149 de la Constitution).

Développements

Seule peut entraîner une rupture de contrat de travail, la force majeure rendant définitivement impossible toute exécution ultérieure du contrat (Cass., 10 janvier 1994, Pas., n° 10).

Votre Cour a décidé que «*l'arrêt qui constate qu'un travailleur est, en suite d'une maladie, atteint d'une incapacité permanente de travail l'empêchant définitivement de reprendre le travail convenu, **ne décide pas légalement** que la maladie du travailleur n'a pas entraîné la fin du contrat de travail et que lui seul pouvait **se prévaloir** de sa maladie à titre de force majeure l'empêchant de remplir ses obligations contractuelles*» (Cass., 21 avril 1986, Pas. n° 511 – soulignement ajouté).

Dans le même sens, un arrêt du 5 janvier 1981 a décidé que: «*lorsqu'un contrat de travail **a pris fin** en raison d'une incapacité permanente résultant d'un accident ou d'une maladie du travailleur, est légalement justifié l'arrêt décidant que, l'employeur n'ayant pas mis fin unilatéralement au contrat, le travailleur n'a droit ni à une indemnité de préavis ni à une prime de licenciement*» (Cass., 5 janvier 1981, Pas. p. 474 – soulignement ajouté).

COPIE NON CORRIGÉE

A CES CAUSES

L'avocat à la Cour de cassation soussigné, pour la demanderesse, conclut qu'il vous plaise, Messieurs, Mesdames, casser et annuler l'arrêt attaqué, renvoyer la cause et les parties devant une autre cour d'appel et statuer comme de droit sur les dépens de l'instance de cassation.

Bruxelles, le 20 octobre 2022

Geoffroy de P[redacted]

COPIE NON CORRIGÉE