



RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)
EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 207

30 septembre 2024

Chères Lectrices,
Chers Lecteurs,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin.

Celui-ci contient une sélection de jurisprudence récente avec un sommaire, les décisions elles-mêmes figurant sur le site de Terra Laboris (<https://www.terralaboris.be/>).

Nous rappelons que ces décisions sont sélectionnées parmi l'ensemble de celles régulièrement mises en ligne et ne constituent donc pas le seul accroissement jurisprudentiel du site.

Toutes les **décisions** ci-dessous, ainsi que les différentes **rubriques**, sont consultables d'un simple clic.

Les suggestions en vue de l'amélioration du Bulletin sont les bienvenues. Toutes décisions inédites peuvent être envoyées à cette adresse. La mise en ligne en sera envisagée par le comité de rédaction.

Bien à vous,

Sophie REMOUCHAMPS

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Genre > Discrimination indirecte > Temps partiel](#)

[C.J.U.E., 29 juillet 2024, Aff. n° C-184/22 et 185/22 \(IK, CM c/ KFH KURATORIUM FÜR DIALYSE UND NIERENTRANSPLANTATION EV\) \), EU:C:2024:637](#)

L'article 157 T.F.U.E. ainsi que l'article 2, paragraphe 1, sous b), et l'article 4, premier alinéa, de la Directive n° 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail doivent être interprétés en ce sens qu'une réglementation nationale en vertu de laquelle le paiement d'une majoration de salaire pour heures supplémentaires n'est prévu, pour les travailleurs à temps partiel, que pour les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de travail fixée pour les travailleurs à temps plein, se trouvant dans une situation comparable, constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe s'il est établi que cette réglementation désavantage une proportion significativement plus importante de personnes de sexe féminin par rapport à des personnes de sexe masculin sans qu'il soit également nécessaire que le groupe des travailleurs qui n'est pas désavantagé par ladite réglementation, à savoir les travailleurs à temps plein, soit constitué par un nombre considérablement plus élevé d'hommes que de femmes (...) (Dispositif)

2.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Sécurité sociale > Régimes complémentaires](#)

[C. trav. Bruxelles, 13 février 2024, R.G. 2020/AB/451¹](#)

L'article 14 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale interdit toute forme de discrimination. Il s'agit d'une disposition « ouverte », étant qu'elle s'applique dès lors que le litige ne porte pas sur une question de discrimination liée à un critère protégé par les lois anti-discrimination mais sur un critère non spécifiquement protégé, à savoir celui de la catégorie de personnel.

Un critère d'appréciation de la catégorie de personnel peut être celui des élections sociales, et ce même si le règlement de pension ne s'y réfère pas, la cour renvoyant en l'espèce à l'article 4, 4°, de la loi du 4 décembre 2017, qui définit le personnel de direction).

3.

[Concertation / Participation > Droit européen > Société anonyme](#)

[C.J.U.E., 16 mai 2024, Aff. n° C-706/22 \(KONZERNBETRIEBSRAT DER O SE & CO. KG c/ VORSTAND DER O HOLDING SE\), EU:C:2024:402](#)

L'article 12, paragraphe 2, du Règlement (CE) no 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE), lu en combinaison avec les articles 3 à 7 de la Directive

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Pensions complémentaires : qu'entend-on par « catégorie de personnel » ?](#)

n° 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs doit être interprété en ce sens qu'il n'impose pas, lorsqu'une société européenne (SE) holding, constituée par des sociétés participantes n'employant pas de travailleurs et ne disposant pas de filiales qui en emploient, est immatriculée sans que des négociations sur l'implication des travailleurs aient été menées au préalable, l'ouverture ultérieure de ces négociations au motif que cette SE a acquis le contrôle de filiales employant des travailleurs dans un ou plusieurs États membres. (Dispositif)

4.

[Concertation / Participation > Elections sociales > Secteur privé > Candidature > Conditions d'éligibilité](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Marche-en-Famenne\), 26 avril 2024, R.G. 24/53/A](#)

L'article 39, § 3, de la loi du 4 décembre 2007 faisant clairement référence à l'hypothèse d'un candidat qui ne remplit pas les conditions d'éligibilité et qui ne peut être remplacé s'il ne fait pas partie du personnel de l'entreprise à X-30, considérer qu'un candidat ne remplissant pas lesdites conditions ne pourrait être remplacé que s'il est répondu aux critères fixés par l'article 38, alinéa 1^{er}, de celle-ci revient à ajouter des conditions à la loi.

5.

[Bien-être au travail > Surveillance de la santé des travailleurs > Inaptitude physique définitive > Obligations de l'employeur > Obligations générales bien-être](#)

[C. trav. Bruxelles, 17 avril 2024, R.G. 2021/AB/655](#)

Le ressenti subjectif d'une travailleuse – étant entendu que le terme « subjectif » ne signifie pas « inexistant » mais vise le caractère personnel et individuel de ce ressenti – ne signifie pas automatiquement que l'employeur aurait commis une faute en matière de prévention des risques psychosociaux, alors que la travailleuse n'a pas activé *in tempore non suspecto* les instruments légaux dont, de par sa fonction de conseillère en prévention-aspects psychosociaux, elle connaissait l'existence (démarche informelle ou formelle auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention interne), voire d'autres moyens qu'elle avait à sa disposition (intervention d'une organisation syndicale, démarche auprès de l'inspection sociale).

6.

[Bien-être au travail > Trajet de réintégration > Procédure de concertation](#)

[C. trav. Bruxelles, 17 avril 2024, R.G. 2021/AB/655](#)

Le rapport visé à l'article I.4-74, § 4, qui met définitivement fin au trajet de réintégration au sens de l'article I.4-76, § 1^{er}, du Code du bien-être au travail, dans sa version applicable aux faits (soit en avril 2019), est celui qui a été établi après la concertation visée à l'article I.4-74, § 1^{er}, dudit Code et se fonde sur la constatation qu'il est techniquement ou objectivement impossible d'établir un plan de réintégration ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés par l'employeur dans un rapport.

L'absence de concertation et d'implication du conseiller en prévention-médecin du travail dans le trajet de réintégration invalide celui-ci. En l'absence du médecin du travail, il ne peut être considéré que l'employeur aurait mené loyalement et sérieusement le trajet de réintégration, de sorte que le « rapport

de motivation » communiqué par l'employeur n'a pas pu mettre définitivement fin au trajet de réintégration. Cette absence totale de concertation avec le conseiller en prévention-médecin du travail est d'autant plus grave lorsque, comme en l'espèce, l'employeur est lui-même un service externe de prévention et de protection au travail qui prétend accompagner des employeurs dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de bien-être au travail et qui devrait donc savoir que l'implication du médecin du travail est un élément décisif de la réussite potentielle d'un trajet de réintégration, rôle qu'il met en évidence dans les brochures qu'il distribue à ses clients.

Dans la mesure où le trajet de réintégration n'a pas pu prendre définitivement fin faute de respect des dispositions du Code du bien-être au travail relatives au trajet de réintégration, l'incapacité de travail n'a pas pu mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure médicale. À la constater erronément, l'employeur met fin au contrat de travail de manière irrégulière et est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

7.

[Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement moral > Éléments constitutifs > Exigence d'une atteinte individuelle](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 23 avril 2024, R.G 22/2.628/A](#)

Une mauvaise organisation du travail (plannings trop chargés, problèmes de charges maximales des camionnettes, etc.) ou le fait pour l'employeur d'user de son pouvoir de manière « musclée », voire « virile », sur l'ensemble de son personnel ne peut être considéré comme du harcèlement moral en ce qu'il ne s'agit pas d'un comportement dirigé contre une personne ou un groupe de personnes en particulier (les travailleurs peu qualifiés ou de nationalité étrangère uniquement, etc.).

8.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Clauses > Clause d'écolage](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 27 mai 2024, R.G. 23/1.253/A²](#)

La clause d'écolage est nulle dès lors qu'elle porte sur une formation assurée de toute manière dans la fonction pour laquelle le travailleur a été engagé. Tel n'est pas le cas lorsque celle-ci lui permet d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles utiles pour une fonction avec plus de responsabilités, tant auprès de son employeur qu'auprès d'un autre, ou encore lorsque celle-ci a lieu en vue de constituer une réserve de recrutement.

9.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Clauses > Clause pénale](#)

[C. trav. Bruxelles, 13 mars 2024, R.G. 2020/AB/699](#)

La clause pénale, définie à l'article 1226 du Code civil (ancien), est « celle par laquelle une personne s'engage à payer, en cas d'inexécution de la convention, une compensation forfaitaire pour le dommage éventuellement subi par suite de ladite inexécution ». En matière de relations de travail, et comme pour la clause de confidentialité à laquelle elle se rattache, la portée de pareille clause doit être appréciée avec

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Conditions de validité d'une clause d'écolage](#).

circonspection, au regard des articles 6 et 17, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il s'agit de ne pas aggraver les obligations du travailleur, sous peine de rendre la clause nulle. Ainsi en ira-t-il lorsque le caractère forfaitaire du dédommagement prévu impose une réparation qui peut être qualifiée d'automatique et empêche tout débat sur l'existence et l'étendue d'un éventuel dommage causé par la faute alléguée, ce qui apparaît comme constituant une aggravation des obligations du travailleur.

10.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations du travailleur > Incapacité de travail > Contrôle médical](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 16 avril 2024, R.G. 23/1.206/A](#)

Lorsque le règlement de travail propre à l'entreprise dispose que le travailleur, privé de son droit au salaire garanti pour non-présentation au contrôle médical, recouvre ce droit à partir du moment où il se soumet à celui-ci, l'invitation à s'y présenter ne peut pas dépendre du seul bon vouloir de l'employeur, mais doit reposer sur des critères objectifs (par exemple, dans un certain délai, à la demande du travailleur, à la condition que celui-ci prenne en charge tout ou partie des frais liés au nouveau contrôle, etc.). Ainsi est-il abusif de se borner à refuser d'accéder à la demande d'un travailleur, absent de chez lui pour un motif légitime lors du passage du médecin-contrôle, de se soumettre à un nouveau contrôle, avec pour conséquence que l'intéressé est privé du bénéfice du salaire garanti alors même qu'en tentant d'organiser un nouveau contrôle, il établit qu'il n'a pas la volonté de se soustraire à ses obligations.

11.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Faillite > Intérêts](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 21 mars 2024, R.G. 2023/AN/77](#)

L'article XX.117 du Code de droit économique dispose que, à compter du jugement déclaratif de faillite, le cours des intérêts de toute créance non garantie par un privilège spécial, un gage ou une hypothèque n'est arrêté qu'à l'égard de la masse et que les intérêts des créances garanties ne peuvent être réclamés que sur les sommes provenant des biens affectés au privilège, au gage ou à l'hypothèque. Il s'ensuit que le cours des intérêts n'est arrêté qu'à l'égard de la masse et non à l'égard du failli.

Par ailleurs, en vertu de l'article XX.118 du même Code, à partir du jugement déclaratif de faillite, toute action mobilière ou immobilière, toute voie d'exécution sur les meubles ou immeubles ne peut être suivie, intentée ou exercée que contre les curateurs. Il en résulte que, lorsqu'il comparaît pour contester une créance alléguée contre le débiteur en faillite devant le tribunal matériellement compétent en vertu du droit commun pour connaître de l'existence et du montant de cette créance, le curateur agit comme représentant du débiteur en faillite.

Dès lors, l'article XX.117 précité n'interdit pas à la juridiction saisie d'une contestation relative au contrat de travail entre un travailleur et un employeur failli, représenté par le curateur, d'octroyer des intérêts pour la période postérieure au jugement déclaratif de faillite (la Cour renvoyant, sur ce point, à [Cass., 3 octobre 2016, n° S.14.0109.F](#)).

12.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Fermeture d'entreprise > Intervention du Fonds de Fermeture > Indemnité de transition](#)

C. trav. Mons, 14 février 2024, R.G.2022/AM/461

Dans la mesure où il découle des articles 15, 3°, et 35, § 2, alinéa 2, de la loi du 26 juin 2002 que le travailleur qui remplit les conditions pour avoir droit à l'indemnité de transition ne peut prétendre à une intervention du F.F.E. pour l'indemnité de rupture et une indemnité de fermeture, l'examen du droit à l'indemnité de transition doit être prioritairement examiné.

Avant d'examiner, le cas échéant, le respect des délais régissant le droit à une indemnité de transition, il convient d'établir si le nouvel employeur doit être considéré comme ayant effectué une reprise – en tout ou en partie – de l'actif de la société faillie. En effet, l'article 41 de la loi du 26 juin 2002 limite les hypothèses de paiement de l'indemnité de transition aux situations dans lesquelles les travailleurs de la société faillie ont été réengagés par la société qui a effectué la reprise de l'actif. Il s'agit donc d'une condition préalable et *sine qua non* au paiement d'une indemnité de transition.

13.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Transfert d'entreprise / Transfert d'actifs après faillite > Transfert d'entreprise > Transfert d'entité économique > Décisions internes](#)

C. trav. Bruxelles, 14 mars 2024, R.G. 2022/AB/42 et 2022/AB/428³

L'existence d'un transfert conventionnel est une question de fait qui relève de la compétence des juridictions de fond, qui doivent tenir compte de toutes les circonstances de fait qui caractérisent l'opération en cause. Le critère déterminant est la conservation de l'identité de l'entreprise, tandis que le poids des différents éléments de fait à prendre en considération varie en fonction de la nature de l'entreprise et l'activité exercée.

Dans certains secteurs, où l'activité repose essentiellement sur la main-d'œuvre, une collectivité de travailleurs qui réunit durablement une activité commune peut correspondre à une entité économique. Une telle entité est susceptible de maintenir son identité par-delà son transfert lorsque le nouveau chef d'entreprise ne se contente pas de poursuivre l'activité en cause mais qu'il reprend également une partie essentielle, en termes de nombre et de compétences, des effectifs du prédécesseur.

14.

[Rémunération / Avantages / Frais > Fixation > Faute de l'employeur](#)

Cass., 22 avril 2024, n° S.23.0057.F

Dès lors que l'employeur (institution publique) a, lorsqu'il a établi l'organigramme des différents emplois existant en son sein (que le gouvernement de la Région wallonne a ensuite approuvé), commis une faute en ne reconnaissant pas à un membre du personnel l'emploi qu'il occupait comme un emploi correspondant à un grade déterminé et que celui-ci a subi un dommage égal à la différence entre la rémunération due en vertu de l'échelle de traitement liée à ce grade et celle qu'il a perçue, le juge doit, pour établir le lien de causalité entre cette faute et ce dommage, reconstruire le cours des événements

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Conditions du transfert d'entreprise dans le secteur du nettoyage](#).

en omettant la faute ; s'il ne peut modifier les autres circonstances dans lesquelles le dommage est survenu, il doit, dans la mesure où la faute affecte ces circonstances, en faire abstraction.

15.

[Rémunération / Avantages / Frais > Fixation > Réglementation sectorielle > Classification professionnelle > C.P. 226 \(employés du commerce international et du transport\)](#)

[C. trav. Bruxelles, 13 mars 2024, R.G. 2020/AB/497](#)

Lorsqu'un employé barémisé possède les capacités requises pour exercer une fonction supérieure, cela n'implique pas qu'il doit être rangé dans la catégorie d'appointements correspondante. Il ne peut en être question que s'il occupe effectivement cette fonction. Ce ne sont ni le diplôme du travailleur ni son éventuelle expérience professionnelle antérieure qui permettent de déterminer la classe professionnelle à laquelle il appartient, mais uniquement la fonction qu'il exerce réellement.

Par conséquent, à défaut d'exercice d'une fonction effectivement arrêtée par la C.C.T. sectorielle applicable et compte tenu de la réserve expresse formulée par les partenaires sociaux en tête de l'annexe à ladite C.C.T. excluant tout raisonnement par analogie, il y a lieu de s'en tenir à la fonction telle que précisée dans le contrat de travail. Lorsque celle-ci n'apparaît pas dans les classes de fonctions décrites par la C.C.T. sectorielle, les barèmes liés à cette classification ne sont pas applicables au travailleur et c'est le contrat de travail qui fait la loi des parties quant à la fixation de la rémunération, pour autant que cette rémunération corresponde au moins au minimum applicable au sein de la commission paritaire concernée, ce qui est le cas en l'espèce.

16.

[Temps de travail et temps de repos > Dépassement de la durée du travail > Heures supplémentaires > Preuve](#)

[C. trav. Bruxelles, 26 mars 2024, R.G. 2022/AB/690](#)

Il peut être présumé que des heures supplémentaires ont été accomplies par le travailleur, avec l'accord tacite de son employeur, lorsque, au vu de son descriptif de fonction, il paraît peu probable qu'il ait pu accomplir l'ensemble des tâches qui lui étaient dévolues dans le créneau horaire fixé dans son contrat. Même s'il est incontestable que les événements organisés par lui impliquaient sa présence bien au-delà de cet horaire et s'il produit également des emails envoyés par son supérieur pendant la nuit, auxquels il a répondu en-dehors dudit horaire, cette présomption n'est toutefois pas suffisante. Dans la mesure où il est possible que certaines heures supplémentaires effectuées certains jours aient été compensées par des prestations réduites un autre jour de la semaine, il appartient également à l'intéressé de prouver la réalité des heures supplémentaires accomplies et leur volume.

17.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Libre circulation > Exercice d'une profession spécifique](#)

[Cass., 24 juin 2024, n° S.23.0060.F](#)

La Directive n° 205/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles poursuit l'objectif de contribuer à la libre circulation

des travailleurs à l'intérieur de l'Union européenne. En vertu de l'article 104, alinéa 1^{er}, de la loi relative à l'exercice des professions des soins de santé, coordonnée le 10 mai 2015, le migrant (notamment le ressortissant d'un État membre de l'Union européenne) qui est détenteur d'une qualification professionnelle et qui désire exercer en Belgique fait reconnaître celle-ci par l'administration. L'alinéa 2 de la disposition règle la procédure et, transposant la Directive n° 2005/36/CE sur ce point, prohibe les conditions discriminatoires.

18.

[Maladies professionnelles > Ecartement > Ecartement des travailleurs](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 16 février 2024, R.G. 2023/AL/2⁴](#)

La cessation de l'activité professionnelle décidée à titre préventif (écartement préventif) constitue à elle seule un dommage réparable, et ce indépendamment de l'indemnisation à laquelle peut donner lieu la reconnaissance d'un état d'incapacité de travail. Cette cessation peut intervenir non seulement pour éviter l'apparition de la maladie mais également son aggravation. L'allocation forfaitaire d'écartement répare un dommage distinct et peut dès lors être cumulée avec une indemnité pour incapacité permanente partielle. Par ailleurs, il peut être tenu compte de l'écartement du travailleur dans l'évaluation des facteurs socio-économiques, cette mesure restreignant par nature le potentiel économique de celui-ci sur le marché du travail.

19.

[Assujettissement - Salariés > Prescription](#)

[Cass., 11 mars 2024, n° S.21.0070.F et S.22.0090.F⁵](#)

L'article 42, alinéa 5, de la loi du 27 juin 1969 vise l'action du travailleur en reconnaissance de son droit subjectif à l'égard de l'O.N.S.S. et non celle où ce droit subjectif a été reconnu à l'égard de l'employeur.

20.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Avances](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 20 mars 2024, R.G. 2023/AL/261⁶](#)

Les avances versées par l'État belge en attente du règlement définitif du dommage causé par un accident mettant en cause la responsabilité d'un tiers sont des avances sur les indemnités à verser par l'assureur du tiers responsable ou sur les indemnités payées dans le secteur A.M.I., la subrogation de l'État belge étant limitée à ce dommage ainsi qu'à la période concernée.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Indemnisation d'un eczéma de contact dans le cadre d'une maladie professionnelle](#).

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Regualification du contrat : paiement des cotisations de sécurité sociale](#).

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Nature des avances versées dans le secteur des prestations aux personnes handicapées en cas d'accident mettant en cause la responsabilité d'un tiers](#).

21.

[Sécurité d'existence > Règlement collectif de dettes > Procédure judiciaire > Déclaration de créance](#)

[Cass., 24 juin 2024, n° S.23.0075.F](#)

L'article 1675/9 du Code judiciaire impose à tout créancier de déclarer sa créance et, à défaut de le faire dans l'ultime délai de quinze jours prévu par l'article 1675/9, § 3, alinéa 1^{er}, il est réputé y renoncer. Si l'existence des droits d'un créancier est déterminée au moment de la décision d'admissibilité, ce créancier est réputé, sans que la preuve contraire puisse être rapportée, renoncer à sa créance s'il ne satisfait pas à l'obligation de la déclarer. Les hypothèques s'éteignant, conformément à l'article 108 de la loi hypothécaire du 16 décembre 1851, par l'extinction de l'obligation principale et la renonciation du créancier, lorsque le créancier est réputé renoncer à sa créance, il est de même réputé renoncer à l'hypothèque, qui en est l'accessoire, même si celle-ci a fait l'objet d'une inscription.

22.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Force probante > Evaluations](#)

[C. trav. Bruxelles, 4 avril 2024, R.G. 2020/AB/662](#)

Ne peut se voir reconnaître une force probante à l'encontre du travailleur le rapport d'un entretien non annoncé, mené par l'employeur sous le bénéfice d'un effet de surprise, tenu dans une langue qui n'est pas celle que l'intéressé maîtrise le mieux, portant sur des éléments concrets et techniques (objectifs chiffrés, évaluations, formations, retour de matériel, etc.), qu'il n'a pas pu préparer à l'avance, pour lequel il n'a pas pu bénéficier d'un accompagnement ou d'un conseil et sur le contenu duquel il a expressément indiqué de façon manuscrite qu'il ne marquait pas son consentement. Pareil rapport est en réalité une pièce établie unilatéralement par la partie auteure du congé. Il ne peut pas servir de preuve des éléments qu'il contient (avec renvoi à Cass., 14 nov. 1988, *J.T.T.*, 1989, p. 80, pour qui « viole les règles de la preuve l'arrêt qui conclut à l'existence des griefs reprochés en se fondant sur des allégations de fait de l'employeur, allégations déniées par le travailleur »).

23.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Emploi des langues > Acte introductif](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 18 avril 2024, R.G. 2023/AN/63](#)

En cas de violation de l'article 38 de la loi du 15 juin 1935, la nullité ne vise que les conséquences attachées à la notification, mais non l'acte de procédure. Elle ne concerne donc que la convocation et non l'introduction de la cause en elle-même. Par conséquent, lorsque la requête introductive d'instance a été notifiée sans traduction, l'affaire doit être remise ou renvoyée au rôle dans l'attente d'une nouvelle convocation, conforme à ladite loi.

24.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La demande > Demande reconventionnelle](#)

[C. trav. Bruxelles, 17 avril 2024, R.G. 2021/AB/474](#)

S'il est admis qu'une demande reconventionnelle qui constitue une simple défense contre la demande principale peut bénéficier de l'interruption de la prescription qui découle de la citation initiale ou de la requête introductive d'instance, tel n'est pas le cas lorsque l'action reconventionnelle ne constitue pas une simple défense contre la demande principale, mais qu'il s'agit d'une demande qui est indépendante et distincte de l'action principale et qui aurait pu être introduite dans une procédure séparée. Ainsi en va-t-il de la demande de remboursement d'un paiement indu, laquelle ne constitue pas un moyen de défense opposé à la demande principale, mais est une demande distincte qui aurait pu être introduite dans le cadre d'une procédure différente. L'effet interruptif de la prescription qui s'attache à la requête introductive d'instance déposée par la travailleuse ne s'étend par conséquent pas à la demande reconventionnelle formée par voie de conclusions déposées par son employeur plus d'un an après la fin du contrat de travail, laquelle est prescrite par application de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

*
* *

Editeur responsable : Mireille JOURDAN, 63 rue des Templiers, 1301 Bierges.

Disclaimer : [Copyright et conditions d'utilisation du site.](#)