



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

- Le Bulletin -

N° 209

31 octobre 2024

Chère Lectrice,
Cher Lecteur,

Nous vous adressons le nouveau numéro de notre Bulletin.

Celui-ci contient comme d'habitude 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, leur éventuel **commentaire**, 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.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé > Licenciement > Concomitance IT/Reprise du travail](#)

C. trav. Mons, 26 avril 2024, R.G. 2022/AM/296

Constituent des faits laissant présumer une discrimination directe sur la base de l'état de santé actuel la circonstance selon laquelle le licenciement est intervenu pendant une période d'incapacité de travail et au moment où un nouveau certificat médical a été remis, les mentions du C4 ainsi que les explications données par l'employeur.

En l'espèce, la cour conclut que le licenciement trouve son origine exclusive dans l'état de santé de la travailleuse dès lors que l'employeur tenait cette situation d'incapacité pour responsable du retard dans l'exécution des ordres transmis et craignait la prolongation de ce « dysfonctionnement » dans le futur compte tenu de l'indisponibilité de l'intéressée pour une longue période.

2.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Sécurité sociale > Soins de santé et indemnités](#)

C.J.U.E., 11 avril 2024, Aff. n° C-116/23 (X c/ SOZIALMINISTERIUMSERVICE), EU:C:2024:192¹

Dès lors qu'une mesure est susceptible d'affecter davantage les travailleurs migrants, elle peut constituer une discrimination indirecte fondée sur la nationalité. Il appartient au juge national de déterminer si celle-ci est objectivement justifiée par un but légitime et est proportionnée à son objectif.

Constitue un but légitime, notamment, le maintien de l'équilibre financier du régime de sécurité sociale nationale. La mesure doit dans ce cas constituer un moyen proportionné permettant d'atteindre ce but.

3.

[Banque de données > Concertation / Participation > Elections sociales > Secteur privé > Unité technique d'exploitation > Transfert conventionnel d'entreprise](#)

Trib. trav. fr. Bruxelles, 3 juillet 2024, R.G. 24/418/A²

L'article 7, § 3, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales ne trouve à s'appliquer qu'en cas de transfert d'entreprise intervenant au cours de la période de référence et non en cas de transfert survenant après celle-ci. En l'absence de dispositions spécifiques, il faut retenir le régime de base, étant l'article 7, § 1^{er}, de la loi, c'est-à-dire une période de référence de quatre trimestres.

Pour le tribunal, rien ne justifie légalement que, dans une telle hypothèse, les élections sociales n'auraient pas à être organisées. L'adoption de dispositions spécifiques en matière de transfert d'entreprise (base réduite) vise précisément à éviter l'ingénierie sociale par le recours à des transferts pendant la période de référence.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Principe de non-discrimination en sécurité sociale : un nouvel arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne](#).

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Élections sociales : obligation d'entamer la procédure électorale pour les magasins franchisés DELHAIZE](#).

4.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Type de motif > Insuffisance professionnelle](#)

C. trav. Mons, 11 mars 2024, R.G. 2022/AM/287

Eu égard à ses évaluations positives dans leur ensemble, plus spécialement concernant le *development business*, il est contradictoire de licencier un travailleur en lui reprochant de n'avoir pas développé son portefeuille de clients en n'y ajoutant pas de nouveaux prospects, ce d'autant que, lors de sa dernière année de travail, il avait été sollicité pour représenter la société lors de négociations commerciales difficiles qui ne relevaient pas strictement de ses attributions.

5.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Type de motif > Nécessités de l'entreprise](#)

C. trav. Mons, 4 mars 2024, R.G. 2022/AM/240

Une telle analyse excédant son pouvoir de contrôle marginal, il n'appartient pas au juge d'apprécier si les investissements matériels ou financiers réalisés par la société étaient nécessaires et compatibles avec les difficultés économiques et financières qu'elle rencontre. Celles-ci étant établies et dès lors qu'est constatée la suppression de postes (de même que l'absence de réengagements significatifs avant un an), les nécessités de fonctionnement sont avérées.

6.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Critères de l'abus de droit > Formes d'abus > Comportement à la rupture > Manque de respect](#)

C. trav. Mons, 5 mars 2024, R.G. 2023/AM/38

Il est incontestable qu'en s'abstenant volontairement de réserver suite à une entrevue au terme de laquelle il avait été décidé de rompre le contrat de travail avenant entre les parties, un employeur se rend coupable d'un comportement fautif constitutif d'une violation de l'article 16 L.C.T. en manquant des plus élémentaires égards qu'il devait à son cocontractant dès lors qu'il a été impossible à ce dernier de se projeter vers un nouvel avenir professionnel.

Il en est d'autant plus ainsi que, non content de laisser le travailleur sans information précise sur la suite concrète qu'il entendait réserver à leurs relations contractuelles, il n'a pas hésité, après que l'intéressé eut repris le travail, à persévérer dans cette conduite fautive en s'abstenant délibérément, au motif qu'il cherchait à créer une fonction nouvelle, de lui confier la moindre tâche à effectuer, prenant ainsi le contre-pied de la décision qui avait été prise de se séparer de lui.

En laissant ce dernier sans aucune instruction précise sur la teneur de leurs relations contractuelles en dépit de cette décision de rupture, il a manqué de la plus élémentaire considération à l'égard du travailleur, situation qui a engendré une dégradation de son état de santé pour avoir été privé de toute perspective professionnelle.

7.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Critères de l'abus de droit > Formes d'abus > Violation du secret de l'information pénale et de l'instruction](#)

[C. trav. Mons, 11 mars 2024, R.G. 2023/AM/11](#)

Des arguments relatifs à la violation du secret de l'information pénale et de l'instruction ne sont pas pertinents dès lors que seule une procédure administrative a été entamée à l'encontre d'un employé communal pour troubles à l'ordre public, sans qu'aucune procédure judiciaire n'ait été envisagée ni, *a fortiori*, entamée, auquel cas la décision que prend l'autorité communale une fois informée des faits litigieux ne viole ni la présomption d'innocence ni le droit de cet agent à un procès équitable. La circonstance que le fonctionnaire sanctionnateur ait finalement classé sans suite le dossier relatif à l'instruction administrative ne prive, quant à elle, pas cette dernière de son droit de licencier l'intéressé, ce d'autant que la faute retenue à son encontre est d'avoir commis une violation du statut du personnel administratif et non d'avoir écopé d'une amende administrative.

Raisonnement autrement conduirait en réalité à exclure la possibilité pour un employeur de procéder à un licenciement pour tout fait lié au comportement du travailleur qui n'aurait pas abouti à une sanction judiciaire, cette restriction n'étant, évidemment, pas admissible dès lors que la très grande majorité des motifs de licenciement sont étrangers à toute infraction pénale ou administrative.

8.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Relations de travail > Abus de sa position hiérarchique](#)

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 22 mai 2024, R.G. 2023/AU/31](#)

Commet une faute qui, bien que relevant d'un fait de vie privée, a un retentissement sur la confiance de son employeur le travailleur, connu pour ses difficultés financières, qui adresse différentes demandes d'argent (qu'on les qualifie de prêts ou d'extorsion) à un collègue sur lequel il dispose d'une position hiérarchique.

9.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Emploi des langues > Décret Communauté flamande](#)

[C. trav. Bruxelles, 17 mai 2024, R.G. 2021/AB/863 \(NL\)](#)

Le juge confronté à un problème d'application du Décret de septembre dans un dossier comportant des éléments d'extranéité ne peut prononcer la sanction de nullité prévue par l'article 10, alinéa 1^{er}, de celui-ci. Il s'ensuit que la règle de son article 10, alinéa 4, ne peut non plus trouver application.

10.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Audition > Secteur public](#)

C. trav. Bruxelles, 22 mai 2024, R.G. 2021/AB/125

En vertu de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle (et des termes de la loi du 13 mars 2024 sur la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public, en vigueur le 1^{er} mai 2024), l'administration doit procéder à l'audition préalable de la personne avant de procéder à son licenciement pour des motifs « liés à la personne ou son comportement ».

Il ne paraît pas douteux que le licenciement fondé sur le comportement du travailleur est soumis à l'obligation d'audition préalable. Il pourrait également être considéré que l'incapacité de travail de longue durée désorganisant le service pourrait être assimilée à un « motif lié à la personne » (ainsi lorsque le licenciement résulte de longues absences liées à trois grossesses successives).

11.

[Banque de données > Temps de travail et temps de repos > Mesure du temps de travail](#)

C. trav. Mons, 24 janvier 2024, R.G. 2023/AM/20

Il appartient au juge belge d'interpréter les différentes dispositions qui régissent les relations de travail entre un travailleur et son employeur (dont les articles 38bis de la loi du 16 mars 1971 et 6, § 1^{er}, 2^o, de la loi du 8 avril 1965) comme demandant à celui-ci de mettre en place un système objectif, fiable et accessible de mesure du temps de travail. Cette obligation ne peut, à elle seule, amener la juridiction à opérer un renversement de la charge de la preuve au profit du travailleur (dans le même sens, voy. [C. trav. Liège, div. Neufchâteau, 22 juin 2022, R.G. 2020/AU/53](#) et [C. trav. Bruxelles, 24 avril 2023, R.G. 2018/AB/655](#)).

Du reste, en balisant expressément les conditions dans lesquelles un renversement de la charge de la preuve peut être décidé (C. civ., art. 8.4, al. 5), le législateur a clairement considéré que l'absence de collaboration à l'administration de la preuve ne suffit pas pour décider d'un tel renversement : pour ce faire, il faut, après avoir ordonné toutes les mesures d'instruction utiles, justifier, par une décision spécialement motivée, de circonstances exceptionnelles – ce que n'est pas la simple impossibilité matérielle de rapporter la preuve – ainsi qu'une application des règles de base manifestement déraisonnable.

Il s'ensuit que ledit article ne permet pas d'imposer à l'employeur la charge de la preuve des heures supplémentaires dont le travailleur postule le paiement au seul motif que, en n'ayant pas mis en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier, il resterait en défaut de collaborer à l'administration de la preuve, ce reproche étant, en l'espèce, d'autant plus mal venu que la demande de l'intéressé relative à la prestation d'heures supplémentaires a été introduite près de quatre ans après qu'il eut cessé ses prestations du fait de son incapacité de travail.

12.

[Banque de données > Travailleurs et aléas de l'entreprise > Transfert d'entreprise / Transfert d'actifs après faillite > Transfert d'entreprise > Effets du transfert > Maintien des droits des travailleurs > Accord / Renonciation du travailleur](#)

[C. trav. Bruxelles, 22 mai 2024, R.G. 2021/AB/5](#)

Est nulle la clause dans la convention de rupture des relations de travail signée entre parties qui a pour objet une renonciation dans le chef du travailleur à se prévaloir de son ancienneté pour le calcul du délai de préavis en cas de licenciement par la société : une telle clause est contraire à l'article 7 de la C.C.T. n° 32bis, disposition qui est, à tout le moins, impérative en faveur du travailleur.

13.

[Banque de données > Rémunération / Avantages / Frais > Eléments constitutifs > Bonus](#)

[C. trav. Bruxelles, 17 mai 2024, R.G. 2021/AB/244](#)

Eu égard au principe de divisibilité de la rémunération variable, la condition de présence dans l'entreprise au terme de l'année de performance constitue une exception qui est d'interprétation stricte. Cette condition ne pourra s'appliquer que pour autant qu'elle fasse partie de la convention des parties. La clause du contrat de travail qui se réfère au plan de bonus établi annuellement est un élément de la convention des parties.

Par contre, lorsque la condition de présence dans l'entreprise n'est pas contenue dans le contrat de travail lui-même, mais uniquement dans le plan de bonus auquel se réfère le contrat de travail, il revient à l'employeur de prouver que la travailleuse, qui a remis sa démission avant la fin de l'année de performance, avait connaissance de cette condition avant la notification de celle-ci. À défaut, il ne pourra pas être considéré que cette condition fait partie de la convention des parties.

14.

[Banque de données > Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul des cotisations de sécurité sociale > Compléments aux avantages de sécurité sociale](#)

[Cass., 10 juin 2024, n° S.21.0073.F³](#)

Un employeur accordait à certains travailleurs un montant mensuel qualifié de « complément aux allocations familiales légales » (montant équivalant aux allocations familiales perçues par chacun de ces travailleurs).

La Cour casse l'arrêt de fond qui avait admis que, les indemnités augmentant la rémunération nette globale des travailleurs – ceux-ci ayant des charges familiales pour lesquelles ils percevaient des allocations familiales et au regard desquelles le montant de l'indemnité n'était pas excessif –, et ce au motif que par ces considérations la cour du travail ne justifie pas légalement sa décision qu'elle constitue un complément qui majore une prestation de sécurité sociale, en l'occurrence les allocations familiales.

M. l'Avocat général a rappelé dans ses conclusions que le seul critère déterminant pour qu'une indemnité soit considérée comme un complément aux avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale est que celle-ci doit avoir pour objet de compenser la perte de revenus du travail ou

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Complément aux allocations familiales : quid des cotisations de sécurité sociale ?](#)

l'accroissement de dépenses provoqué par la réalisation d'un des risques couverts par les diverses branches de la sécurité sociale. Le fait que l'indemnité en cause augmente les sommes nettes perçues par le travailleur ne suffit pas à en déduire qu'elle a pour objet de compenser et de jouer ce rôle.

15.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Prestations > Types de prestations > Allocations familiales](#)

[C.J.U.E., 25 avril 2024, Aff. n° C-36/23 \(L. c/ FAMILIENKASSE SACHSEN DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT\), EU:C:2024:355⁴](#)

L'institution d'un État membre dont la législation n'est pas prioritaire ne peut réclamer à la personne intéressée le remboursement partiel de prestations versées dans cet État membre, en raison de l'existence d'un droit à ces prestations dans un autre État membre prioritaire, dès lors qu'aucune prestation familiale n'a été fixée ou versée dans cet autre État membre, cette réclamation devant être faite auprès de l'institution prioritairement compétente.

16.

[Banque de données > Travail et famille > Allocations familiales > Régionalisation > Communauté flamande](#)

[C. const. 19 septembre 2024, n° 95/2024](#)

L'article 8, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, deuxième phrase, du décret flamand du 27 avril 2018 « réglant les allocations dans le cadre de la politique familiale », en ce qu'il exclut l'enfant qui dispose d'une « annexe 35 » du droit aux allocations familiales, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution. (Dispositif)

17.

[Banque de données > Sécurité d'existence > Prestations familiales garanties > Conditions d'octroi > Condition de séjour](#)

[C. trav. Bruxelles, 13 mars 2024, R.G. 2021/AB/157⁵](#)

L'attestation d'immatriculation de modèle A constitue une autorisation de séjour au sens de la réglementation en matière de prestations familiales garanties : il s'agit en effet d'un document qui atteste pour sa durée de validité de la légalité et de la régularité du séjour. Le titulaire d'une attestation d'immatriculation ouvre dès lors le droit aux prestations familiales garanties.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Règlements de coordination : remboursement des prestations familiales payées par un État non prioritaire](#).

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Droit aux prestations familiales garanties pour le titulaire d'une attestation d'immatriculation : un rappel de la Cour du travail de Bruxelles](#).

18.

[Banque de données > Assujettissement - Indépendants > Conditions > Médecins en formation](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 9 janvier 2024, R.G. 2021/AL/518⁶](#)

La question de l'assujettissement des médecins en formation suppose de faire une distinction entre les actes médicaux effectués dans le prolongement de la formation et les autres activités médicales exercées à côté ainsi que les activités indépendantes non médicales. Les services de garde et autres activités médicales exercées comme personne physique dans un hôpital et qui sont dans le prolongement de la formation ne doivent pas donner lieu à assujettissement. Les autres activités médicales non autorisées exercées à côté de cette formation le doivent cependant, les médecins concernés étant considérés comme des indépendants à titre principal. Les autres activités indépendantes sont donc soumises aux règles normales.

19.

[Banque de données > Assujettissement - Indépendants > Conditions > Mandataire de société > Exercice d'un mandat social > Gratuité du mandat](#)

[C. trav. Bruxelles, 7 mai 2024, R.G. 2022/AB/337](#)

En ce qui concerne la gratuité en droit, il faut distinguer en fonction de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 27 mai 2014, d'exécution de la loi du 25 avril 2014. Avant le 1^{er} juillet 2014, la gratuité *de iure* peut être établie par tout moyen de droit hors témoignages. Depuis cette date, les mandataires de société ne peuvent plus établir celle-ci que par le biais d'une disposition statutaire et, à défaut de celle-ci, par une décision de l'organe compétent pour rétribuer les mandataires. L'absence de décision portant sur la rémunération du mandat ne suffit pas.

La disposition statutaire ou la décision ne peut avoir d'effet au plus tôt qu'à partir du douzième mois précédant celui de sa publication aux Annexes du Moniteur belge ou celui au cours duquel elle a été communiquée à la caisse sociale à laquelle le mandataire est affilié ou, à défaut d'affiliation, à l'I.N.A.S.T.I.

20.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension complémentaire](#)

[C. trav. Bruxelles, 23 avril 2024, R.G. 2022/AB/768 \(NL\)](#)

En ce qui concerne la lutte contre la discrimination dans le domaine des pensions complémentaires, il faut tenir compte non seulement des dispositions pertinentes de la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre la discrimination entre les femmes et les hommes, mais aussi des dispositions pertinentes de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de ces pensions et de certaines prestations complémentaires de sécurité sociale (L.P.C.), de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel et de la loi du 5 juin 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs ayant un contrat de travail à durée déterminée.

En vertu de l'article 14, § 1^{er}, de la L.P.C., une promesse de pension peut être accordée à une certaine catégorie de travailleurs, à condition que cette catégorie repose sur un critère objectif et soit raisonnablement justifiée, ceci eu égard à l'objectif visé, au caractère objectif, aux conséquences de la

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Statut social des médecins en formation](#).

différence de traitement et au fait que cette différence de traitement ne doit pas être disproportionnée par rapport à l'objectif visé.

La définition d'une catégorie peut s'inspirer des conventions collectives applicables à l'entreprise. Toutefois, le fait qu'une catégorie spécifique soit explicitement prévue dans une convention collective ne signifie pas que cette catégorie est automatiquement autorisée. La catégorie en question doit encore satisfaire au test antidiscriminatoire de l'article 14, § 1^{er}, de la L.P.C.

Si une distinction ouvrier/employé était encore possible dans l'exposé des motifs de la L.P.C., elle n'est plus admise depuis la loi dite du « statut unique » du 5 mai 2014, qui impose la suppression progressive des différences de traitement en matière de pensions complémentaires fondées sur la distinction entre ouvriers et employés.

21.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de survie > Travailleurs salariés > Paiement > Second mariage](#)

[C. trav. Bruxelles, 13 juin 2024, R.G. 2022/AB/670](#)

Lorsque la monogamie est le principe, la pension de survie est allouée à l'unique épouse survivante en cas de décès du conjoint. Lorsque l'époux décédé avait deux épouses, conformément à son statut personnel, il y a lieu, en vertu de l'article 27 du CODIP, de faire un détour par le droit applicable aux conditions de fond et de forme du mariage pour en examiner la validité, avant de le soumettre aux tests de la fraude à la loi (article 18) et de l'ordre public (article 21). En matière de mariage, la validité des conditions de fond est soumise au droit de l'État dont chaque époux a la nationalité au moment de la célébration (article 46) tandis que la validité des conditions de forme est régie par le droit de l'État sur le territoire duquel le mariage a été célébré (article 47).

22.

[Banque de données > Sécurité d'existence > Règlement collectif de dettes > Masse active](#)

[C. trav. Bruxelles, 20 juin 2024, R.G. 2023/AB/635](#)

La réparation d'un préjudice moral suite au décès d'un enfant est une somme en réparation d'un préjudice lié à la personne. Elle est exclue de la masse active et peut être conservée par le médié. Seule l'indemnisation en réparation du préjudice lié à la personne, entendu comme un préjudice extra patrimonial, non économique, synonyme de dommage moral au sens large, visant les atteintes à l'intégrité physique et/ou psychique qui n'ont pas de répercussions sur le patrimoine de la victime ne fait pas partie de la masse active. Il ne peut être fait de distinction à ce propos selon que ces créances concernent le préjudice subi avant ou après l'ouverture de la procédure de règlement collectif de dettes (avec renvoi à Cass., 2 février 2012, n° C.11.0093.N et C. const., 2 octobre 2008, n° 134/2008).

23.

[Sécurité d'existence > Règlement collectif de dettes > Plan de règlement judiciaire > Obligation préalable de réaliser les biens saisissables](#)

[C. trav. Bruxelles, 8 avril 2024, R.G. 2023/AB/381 \(NL\)](#)

Conserver le bien immobilier constituant le logement est important, compte tenu de la situation familiale concrète avec plusieurs enfants, la famille devant pouvoir mener une vie digne, conformément à l'article

1675/3, alinéa 3, du Code judiciaire. Toute vente du bien immeuble entraînerait en outre des frais supplémentaires de déménagement, de dépôt de garantie de loyer, etc., ce qui aurait pour effet de réduire le montant à répartir entre les créanciers.

L'option de conserver le bien et de rembourser la dette hypothécaire est donc une proposition acceptable dans ces circonstances concrètes et en tenant compte de tous les intérêts en présence.

24.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Frais liés à la procédure > Frais d'avocat > Aide juridique](#)

C. trav. Bruxelles, 2 mai 2024, R.G. 2024/AB/30

Parmi les motifs visés à l'article 508/18 du Code judiciaire permettant de mettre fin à l'octroi de l'aide juridique de deuxième ligne figure l'hypothèse du bénéficiaire qui ne collabore pas à la défense de ses intérêts. Celle-ci requiert un minimum de confiance non seulement envers son propre avocat, mais également envers la profession d'avocat dans son ensemble. Le lien est anéanti dès lors que le client adopte une conception autoritariste et agressive de sa défense, multipliant critiques et invectives ainsi que propos dénigrants et insultants et menaces à l'encontre de son avocat. Le retrait de l'aide juridique dans de telles conditions est justifié au regard du prescrit légal. Il ne vaut cependant que pour la désignation de l'avocat en cause, l'intéressé n'étant pas pour autant privé du droit essentiel que constitue le droit à l'aide juridique.

25.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Voies de recours > Appel > Jugement avant dire droit / mixte](#)

C. trav. Bruxelles, 24 juin 2024, R.G. 2023/AB/631

Un jugement avant dire droit ne se mue pas en jugement définitif au motif que la mesure sollicitée a fait l'objet d'une contestation entre parties.

Par ailleurs, l'astreinte qui assortit une condamnation ne constitue pas en soi une décision définitive mais est l'accessoire de la décision avant dire droit qu'elle assortit et en suit le sort procédural.

Un jugement mixte est un jugement qui contient à la fois une disposition définitive et une disposition avant dire droit. Il n'est pas appellable pour le tout de façon abstraite. Pour pouvoir faire appel immédiat des mesures avant dire droit qu'il contient, il convient de faire également et concomitamment appel d'au moins l'un des chefs définitifs contenus dans le jugement.

*
* *

Editeur responsable : Mireille JOURDAN, 63 rue des Templiers, 1301 Bièges.
Disclaimer : [Copyright et conditions d'utilisation du site](#).