



Terra Laboris ■

CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)

EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 155

31 mai 2022

Chers Lecteurs,
Chères Lectrices,

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, 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,

Pour l'équipe rédactionnelle,
Igor SELEZNEFF

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Charte de l'assuré social > Récupération d'indu > Secteurs > AMI](#)

C. trav. Liège (div. Namur), 20 décembre 2021, R.G. 2021/AL/110

Commet une erreur au sens de l'article 17 de la loi instituant la Charte de l'assuré social l'institution qui, avertie d'un changement dans la composition du ménage, n'instruit pas le dossier immédiatement et dit attendre le retour d'un formulaire qui n'avait aucune pertinence pour l'adaptation du taux des prestations servies.

2.

[Bien-être au travail > Surveillance de la santé des travailleurs > Evaluation de santé périodique](#)

Trib. trav. Liège (div. Neufchâteau), 10 janvier 2022, R.G. 20/142/A

Toute convocation à se présenter à une évaluation de santé périodique, soit en dehors des heures de travail, soit pendant une période de suspension de l'exécution du contrat de travail ou de dispense de travail, est nulle et a comme conséquence la nullité absolue de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail. Un travailleur couvert par certificat médical ne commet donc aucune faute en ne donnant pas suite à telle convocation. Celle-ci concernant l'évaluation de santé périodique, son attitude ne peut, du reste, être assimilée au refus de contrôle visé par l'article 31, § 3, L.C.T. et être sanctionnée comme tel.

3.

[Relation de travail > Contrat d'entreprise - requalification > Types de fonctions > Agents statutaires](#)

C. trav. Bruxelles, 14 janvier 2022, R.G. 2018/AB/117

La circonstance qu'une commune ou un organisme public n'aurait pas élaboré le statut de son personnel ou ne l'aurait élaboré que de manière incomplète ne permet pas, en soi, d'écarter la nature statutaire de la relation de travail. Lorsque les caractéristiques requises sont réunies, à savoir une désignation unilatérale fondée sur un ensemble de règles modifiables unilatéralement, il est donc permis de constater l'existence d'une situation statutaire, ce même si certains éléments de la relation de travail ne sont pas expressément visés par le texte du statut existant.

4.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat à durée déterminée > Contrats successifs \(CDD\) > Jurisprudence C.J.U.E.](#)

C.J.U.E. (Ord.), 26 avril 2022, Aff. n° C 464/21 (QL c/ UNIVERSITAT DE BARCELONA), EU:C:2022:337

La clause 2 et la clause 3, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée (...) doivent être interprétées en ce sens qu'un travailleur qui a été lié à son employeur du secteur public par des contrats

de travail à durée déterminée successifs et dont la relation de travail est susceptible d'être requalifiée, au titre de sanction, comme étant une « relation de travail à durée indéterminée non permanente », relève du champ d'application de cet accord-cadre.

5.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 10 janvier 2022, R.G. 20/633/A](#)

Dès lors que le licenciement est motivé par les absences du travailleur, il appartient à l'employeur d'établir que celles-ci (justifiées en l'espèce pour raisons médicales) sont la cause réelle de son congé et qu'elles perturbaient le fonctionnement de l'entreprise, ce qui n'est pas le cas lorsqu'il appert que ce n'est pas l'absence de l'intéressé qui désorganise le service, mais le manque flagrant d'engagement de personnel.

6.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 18 novembre 2021, R.G. 20/2.446/A¹](#)

Si la mésentente sur les lieux du travail est un motif raisonnable de rupture, le travailleur licencié peut néanmoins demander au juge de vérifier le respect de la législation prohibant le harcèlement moral et sexuel sur les lieux du travail.

Ainsi, il était raisonnable en l'espèce de mettre fin à la relation de travail, dès lors que l'employeur démontre d'une part qu'il s'était engagé depuis quelques années sur le chemin de la digitalisation, qui a entraîné une baisse significative du travail administratif, et de l'autre que la relation de travail avait évolué négativement, cette évolution n'étant cependant pas exclusivement imputable à l'intéressée.

Dans la mesure cependant où apparaissent dans les relations entre employeur et employé(e) une absence de symétrie dans les rapports contractuels et un rapport de force qui pourrait s'apparenter à du « dominant-dominé », ces circonstances peuvent être constitutives d'une présomption de harcèlement (moral et sexuel en l'occurrence), qui ouvrent le droit à l'indemnité légale à défaut de renversement par l'employeur.

7.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Critères de l'abus de droit > Formes d'abus > Légèreté](#)

[C. trav. Bruxelles, 25 janvier 2022, R.G. 2018/AB/845](#)

Agit avec une légèreté telle qu'il y a dépassement manifeste des limites de l'exercice normal du droit de rupture l'employeur qui licencie un travailleur, sans avertissement écrit ni audition préalable, au motif de la prise, le midi, d'une pause plus importante que la norme, sans tenir compte du fait que le supérieur hiérarchique de l'intéressé avait, lui-même, adressé un mail au personnel sous ses ordres pour autoriser des dépassements jusqu'à une certaine limite, ni vérifier si celle-ci n'avait pas été dépassée.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Licenciement : examen des motifs au regard de la C.C.T. n° 109 et des règles anti-harcèlement](#).

8.

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

[C. trav. Bruxelles, 17 janvier 2022, R.G. 2019/AB/829](#)

Un relevé des SMS échangés entre parties ayant l'habitude de communiquer par ce canal peut servir, lorsque tout laisse supposer que, tout au long de son occupation, le travailleur a presté un nombre important d'heures au-delà du temps de travail convenu, à déterminer le nombre total d'heures au cours desquelles il a été à la disposition de son employeur pendant sa période d'occupation à son service.

9.

[Temps de travail et temps de repos > Temps de déplacement](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 12 janvier 2022, R.G. 20/324/A](#)

Dès lors que le contrat signé entre parties qualifie de « privés » les déplacements que le travailleur effectue depuis son domicile pour se rendre chez le premier client de la journée (et ceux effectués pour rentrer chez soi depuis le dernier client) et exclut ainsi leur prise en compte comme temps de travail, on peut conclure que celui-ci court dès l'arrivée chez ce client et comprend le temps d'attente aux différents points de contrôle de sécurité pour accéder à son site.

10.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Fermeture d'entreprise > Insolvabilité de l'employeur](#)

[C.J.U.E., 5 mai 2022, Aff. n° C 101/21 \(HJ c/ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ\), EU:C:2022:356](#)

L'article 2, § 2, et l'article 12, sous a) et c), de la Directive n° 2008/94/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2008, relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, telle que modifiée par la Directive (UE) n° 2015/1794 du Parlement européen et du Conseil du 6 octobre 2015, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une jurisprudence nationale selon laquelle une personne qui exerce, sur la base d'un contrat de travail valide au regard du droit national, cumulativement les fonctions de directeur et de membre de l'organe statutaire d'une société commerciale, ne peut être qualifiée de travailleur salarié, au sens de cette Directive, et, partant, ne peut bénéficier des garanties prévues par celle-ci.

11.

[Rémunération / Avantages / Frais > Fixation > Grilles salariales](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 14 janvier 2022, R.G. 20/3.306/A](#)

Par l'instauration de grilles salariales, l'entreprise prend un engagement par déclaration unilatérale de volonté à l'égard des membres de son personnel. Celles-ci sont, de ce fait, contraignantes et peuvent, par conséquent, constituer une source d'obligations dans son chef et de droits dans celui des intéressés. Le fait que le salaire d'un travailleur ne corresponde à aucune rémunération exacte desdites grilles n'est toutefois pas de nature à démontrer une mauvaise application de celles-ci lorsque leur esprit est de définir

les modalités de la rémunération (minimum et maximum pour chaque fonction, évolution annuelle en fonction de quartiles et de l'ancienneté dans la fonction) et non de s'en tenir aux montants exacts qui y sont mentionnés.

12.

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

[C.J.U.E., 28 avril 2022, Aff. n° C 86/21 \(GERENCIA REGIONAL DE SALUD DE CASTILLA Y LEÓN c/ DELIA\), EU:C:2022:310](#)

L'article 45 T.F.U.E. et l'article 7 du Règlement (UE) no 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale relative à la reconnaissance de l'évolution professionnelle au sein du service de santé d'un Etat membre qui empêche de prendre en considération, au titre de l'ancienneté du travailleur, l'expérience professionnelle acquise par ce dernier auprès d'un service public de santé d'un autre Etat membre, à moins que la restriction à la libre circulation des travailleurs que comporte cette réglementation ne réponde à un objectif d'intérêt général, ne permette de garantir la réalisation de cet objectif et n'aille pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre ce dernier.

13.

[Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Récupération d'indu > Prescription](#)

[C. trav. Bruxelles, 9 novembre 2021, R.G. 2020/AB/270²](#)

En matière de répétition d'indu dans une situation de fraude, le point de départ du délai de prescription quinquennale est le moment où l'institution de sécurité sociale (à savoir la caisse) a eu connaissance de celle-ci. La cour souligne également que la mise en place d'inscriptions domiciliaires séparées est constitutive en elle-même d'une fraude au sens de la loi.

14.

[Accidents du travail > Réparation > Incapacité permanente > Secteur public > Limitation à 25%](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 23 novembre 2021, R.G. 2017/AN/213³](#)

Statuant après l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 14 janvier 2021, la Cour du travail de Liège (division Namur) conclut à l'obligation de prendre en compte dans la limitation de l'indemnisation de l'incapacité permanente suite à un accident du travail survenu dans le secteur public un taux d'incapacité déjà reconnu suite à un accident du travail survenu précédemment dans le secteur privé.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Remboursement d'allocations familiales indues : point de départ du délai en cas de fraude](#).

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Limitation à 25% de l'indemnisation de l'incapacité permanente de travail suite à un accident du travail dans le secteur public : une mise au point de la Cour du travail de Liège \(division Namur\)](#).

15.

[Accidents du travail > Rémunération de base > Secteur privé > Catégories particulières de travailleurs > Jeunes de plus de 18 ans en formation de chef d'entreprise](#)

[Cass., 13 décembre 2021, n° S.19.0091.F⁴](#)

La rémunération de base à retenir en cas d'accident du travail survenu à un jeune qui suivait une formation de chef d'entreprise organisée par les classes moyennes doit se calculer conformément à l'article 38 de la loi (accidents survenus avant le 1^{er} janvier 2020).

En cas d'incapacité permanente d'un apprenti, l'article 38, alinéa 2, de la loi, avant sa modification par la loi du 21 décembre 2018, précisait que le salaire de base de la victime est la rémunération moyenne des travailleurs majeurs de la catégorie à laquelle le travailleur aurait appartenu à l'expiration du contrat d'apprentissage s'il ne bénéficiait d'aucune rémunération ou d'une rémunération inférieure. Ni l'article 3, 2^o, de la loi du 10 avril 1971 ni aucune autre disposition légale n'autorisent le Roi à déroger aux articles 38, alinéa 2, et 39 de la loi en défaveur de certaines catégories d'apprentis.

La rémunération de base du jeune de plus de dix-huit ans sous convention de stage dans le cadre d'une formation de chef d'entreprise organisée par les classes moyennes est donc fixée conformément aux articles 38, alinéa 2, et 39 de la loi du 10 avril 1971 lorsque le montant obtenu est supérieur à celui résultant de l'application de l'article 4 de l'arrêté royal du 18 avril 2000.

16.

[Accidents du travail > Procédure judiciaire > Spécificités dans le secteur public > Caractère contraignant de la décision du MEDEX ou de l'OML](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 25 mars 2022, R.G. 19/1.533/A et 20/2.003/A](#)

L'Autorité ne peut qu'augmenter le pourcentage d'invalidité permanente retenu par MEDEX. Il s'agit de la jurisprudence constante de la Cour de cassation, la Cour constitutionnelle ayant considéré pour sa part que ce régime n'était pas contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution. Ce pourcentage s'impose comme « minimum » au tribunal du travail.

17.

[Chômage > Admissibilité > Sur la base du travail > Types particuliers de travailleurs > Artistes](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 21 janvier 2022, R.G. 20/1.409/A](#)

Les « créations lumière » peuvent parfaitement s'inscrire dans la création, l'exécution ou l'interprétation d'œuvres artistiques dans le domaine des arts audio-visuels, de sorte qu'il n'y a pas lieu de les exclure des prestations artistiques, sans autre indication.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Jeunes suivant une formation de chef d'entreprise : rémunération de base en cas d'accident du travail](#).

18.

[Chômage > Paiement des allocations > Cumul](#)

[C. trav. Bruxelles, 2 décembre 2021, R.G. 2020/AB/167](#)⁵

La question du cumul d'allocations de chômage et d'une pension étrangère est visée à l'article 65 de l'arrêté royal organique, en vertu duquel le cumul n'est pas possible (§ 1^{er}) mais peut être autorisé dans certaines conditions, le bénéficiaire pouvant être autorisé à percevoir des allocations dans les limites de l'article 130, à savoir que l'allocation de chômage doit être diminuée de la partie du montant journalier de la pension qui excède un montant déterminé (§ 2). La cour du travail rappelle que le Règlement n° 883/2004 vise notamment à protéger les travailleurs contre une application trop rigoureuse des clauses anti-cumul nationales et qu'il détermine, en ses considérants n° 29 et 31, les limites dans lesquelles ces clauses peuvent s'appliquer. (Réouverture des débats)

19.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Cessation d'activité > Reprise du travail](#)

[C. const., 12 mai 2022, n° 62/2022](#)

L'article 100, § 1^{er}, de la loi A.M.I. pose notamment comme condition le fait que le travailleur, s'il souhaite recevoir l'indemnité pour incapacité de travail, « [ait] cessé toute activité ».

Cette condition vaut également pour les travailleurs exerçant plusieurs emplois à temps partiel, qui sont visés dans l'arrêt n° 51/2013, et pour les travailleurs qui combinent une activité principale avec une activité accessoire à temps partiel et de façon intermittente (...). Il résulte toutefois de l'article 100, § 2, de la loi A.M.I. et de l'article 230, § 2, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, tel qu'il a été modifié par l'arrêté royal du 12 mars 2013, publié le 2 avril 2013, que le travailleur peut reprendre le travail immédiatement sans perdre l'indemnité pour incapacité de travail, à condition que le médecin-conseil l'y autorise et que, sur le plan médical, le travailleur demeure affecté d'une incapacité de travail d'au moins 50%. L'autorisation du médecin-conseil ne doit plus être préalable, comme c'était encore le cas sous la réglementation examinée par la Cour dans son arrêt n° 51/2013, de sorte que le travailleur peut reprendre le travail sans attendre la décision du médecin-conseil.

En raison de cette modification, l'identité de traitement entre la catégorie des travailleurs qui exercent une seule activité professionnelle et la catégorie des travailleurs qui exercent plusieurs activités à temps partiel ou qui cumulent une activité principale à temps plein et une activité accessoire à temps partiel et de façon intermittente ne produit plus des effets disproportionnés pour la seconde catégorie de travailleurs et est dès lors compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution. (Extraits de B.5 et B.6)

20.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Cessation d'activité > Trajet de retour au travail](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 21 décembre 2021, R.G. 2020/AN/58](#)

Aux termes de l'article 100, § 1/1, L.c., au plus tard trois mois après le début de la période d'incapacité primaire, après une consultation approfondie entre le médecin-conseil et tous les acteurs à impliquer, un

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Cumul d'allocations de chômage et d'une pension étrangère](#).

trajet de retour au travail multidisciplinaire est établi à l'intention du titulaire pour lequel une réintégration peut être envisagée au vu de ses capacités restantes. Selon l'article 215^{undecies} de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, c'est le conseiller en prévention-médecin du travail qui doit, conformément à l'article I.4-74, § 2, alinéa 2, du Code du bien-être au travail, initier le trajet de réintégration en remettant au médecin-conseil de l'organisme assureur un tel plan.

Après avoir reçu un plan de réintégration de la part du conseiller en prévention-médecin du travail, le médecin-conseil de l'organisme assureur dispose d'un délai de trois semaines pour faire valoir ses observations. A défaut, il est supposé que l'exécution du plan de réintégration ne met pas fin à l'état d'incapacité de travail visé à l'article 100, § 1^{er}, L.c. et que la décision du médecin-conseil de l'organisme assureur quant au travail autorisé au sens de l'article 100, § 2, est positive.

L'absence de certificat médical de prolongation durant la période couverte par le trajet de réintégration ne fait pas obstacle à la reconnaissance de l'incapacité de travail, ce pour le double motif, d'une part, que, selon l'article 215^{undecies} susdit, il est supposé que l'incapacité de travail ne prend pas fin par l'exécution du plan de réintégration que le médecin-conseil de l'organisme assureur est censé avoir accepté – et donc que cette incapacité est maintenue – et, d'autre part, que plan de réintégration, en ce qu'il sollicite la faculté d'exercer un travail adapté dans le cadre d'une évaluation de réintégration, comporte nécessairement une reconnaissance par un médecin – en l'occurrence le conseiller en prévention-médecin du travail – de l'incapacité de travail de l'assuré au sens de l'article 100.

21.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Règles générales d'octroi du R.I.S. > Conditions d'octroi > Mise en autonomie](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 8 février 2022, R.G. 21/1.074/A](#)

Il n'y a pas lieu d'examiner l'existence d'une éventuelle « rupture familiale » pour apprécier si une jeune femme de vingt ans, enceinte, se trouve dans les conditions pour quitter le domicile parental et s'installer seule en bénéficiant du revenu d'intégration sociale. Ne disposant pas de ressources propres, elle remplit les conditions pour en bénéficier au taux isolé jusqu'à la naissance de son enfant et au taux chef de famille après cette date.

22.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Allocations > Allocation d'intégration > Conditions d'octroi > Perte d'autonomie](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 13 octobre 2021, R.G. 2021/AL/32⁶](#)

Une même source de handicap doit être prise en considération pour la cotation de plusieurs fonctions si elle affecte chacune d'entre elles. Ainsi, s'il existe des difficultés ou des limitations principalement dans une fonction déterminée, elles doivent également intervenir si elles ont des répercussions sur d'autres critères. Rien n'autorise de ne prendre en compte une difficulté ou un handicap que pour un seul des facteurs envisagés par l'article 5 de l'arrêté royal du 6 juillet 1987.

En cas de handicap physique, les contacts sociaux peuvent être limités en raison des difficultés de déplacement. Ces difficultés doivent en outre être prises en compte au titre du critère relatif aux difficultés

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Personnes handicapées : appréciation de la réduction d'autonomie](#).

d'absorber ou de préparer la nourriture lorsqu'elles ont pour conséquence des limitations dans l'achat des aliments.

En l'espèce, la cour constate que l'expert s'est appuyé, pour sa conclusion, sur le présupposé qu'il ne fallait pas « mélanger » les critères, c'est-à-dire ne pas compter la même réduction d'autonomie pour plusieurs critères. Cette approche est contraire au mécanisme légal.

23.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Procédure administrative > Révision > Révision médicale planifiée](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 13 janvier 2021, R.G. 2020/AL/182⁷](#)

Le § 2, alinéa 5, de l'article 23 de l'arrêté royal du 22 mai 2003 relatif à la procédure concernant le traitement des dossiers en matière d'allocations aux personnes handicapées dispose (la cour l'examinant ainsi avant sa modification par un arrêté royal du 7 avril 2019, qui ne s'applique qu'aux décisions postérieures à son entrée en vigueur, fixée au 1^{er} décembre 2019) que la nouvelle décision va produire ses effets le premier jour du mois qui suit sa notification. Il n'y aucune distinction selon que la révision mène à une augmentation ou à une diminution des allocations, la Cour de cassation ayant été saisie de la question et ayant jugé dans un arrêt du 2 décembre 2013 que cette absence de distinction est raisonnablement justifiée.

24.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Courriels / Internet / Documents sur ordinateur](#)

[C. trav. Bruxelles, 25 janvier 2022, R.G. 2018/AB/845](#)

A supposer que la convention collective de travail n° 81 constitue l'autorisation visée à l'article 125, 2°, de la loi du 13 juin 2005, permettant à l'employeur le contrôle des données de communications électroniques d'un travailleur et l'utilisation du contenu de ces dernières sans son consentement individuel, ces actes ne sont néanmoins réguliers que pour autant qu'il soit satisfait au principe de finalité précisé à l'article 5 (art. 1^{er} et 2), à la procédure d'information individuelle et à son contenu, qui doit porter sur « la ou les finalités poursuivies » (art. 9), et aux conditions précisant les modalités pour l'individualisation directe desdites données (art. 11, 12, 13 et 15).

Ainsi, viole la vie privée du travailleur l'employeur qui s'introduit sciemment dans l'ordinateur que celui-ci pouvait utiliser lors de son occupation à l'effet d'y collecter, sans le consentement individuel de l'intéressé, des informations, de surcroît à caractère privé, en vue de les produire en justice.

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Prestations aux personnes handicapées : point de départ du droit aux allocations en cas de révision médicale planifiée](#).

25.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La demande > Acte introductif d'instance > Mode d'introduction](#)

[C. trav. Bruxelles, 7 janvier 2022, R.G. 2018/AB/877](#)

Bien que l'Etat soit un et indivisible et que les différents départements ministériels n'aient pas de personnalité juridique propre, distincte de celle de l'Etat, celui-ci est, pour autant qu'elles présentent un intérêt pour le budget de son département, valablement représenté, dans ses relations judiciaires ou extra-judiciaires avec les tiers, par le ministre du département intéressé par ces relations. A l'effet d'atténuer les difficultés que pourrait éprouver le demandeur lors de la désignation du ministre compétent, il est toutefois de règle, en cas de citation d'un département incompétent, que la discussion à propos de la compétence puisse être réglée, entre départements, par une substitution par voie de conclusions et, à défaut, que la procédure puisse être poursuivie, sans substitution, contre le département initialement mis en cause.

*
* *

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

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