



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

- Le Bulletin -

N° 216

28 février 2025

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, 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.

[Droits fondamentaux > Droit de grève > Jurisprudence Cr.E.D.H.](#)

[Cr.E.D.H., 16 janvier 2025, Req. n° 35834/22 et 15 autres \(BODSON et autres c/ BELGIQUE\)](#)

Toute manifestation dans un lieu public est susceptible d'entraîner des perturbations de la vie quotidienne, notamment de la circulation routière. Ce fait en soi ne justifie pas une ingérence dans l'exercice du droit à la liberté d'expression, car il est important que les pouvoirs publics fassent preuve d'une certaine tolérance en la matière.

Le « degré de tolérance » approprié ne peut être défini *in abstracto*. La Cour est tenue de considérer l'ingérence litigieuse à la lumière de l'ensemble de l'affaire pour déterminer, après avoir établi qu'elle poursuivait un « but légitime », si elle répondait à un « besoin social impérieux » et, en particulier, si elle était proportionnée au but poursuivi et si les motifs invoqués par les autorités nationales pour la justifier apparaissent « pertinents et suffisants ». Ce faisant, la Cour doit se convaincre que les autorités nationales ont appliqué des règles conformes aux principes consacrés par l'article 11 de la Convention, et ce, de surcroît, en se fondant sur une appréciation acceptable des faits pertinents.

Elle conclut en l'espèce qu'en condamnant les requérants pour entrave méchante à la circulation, les juridictions nationales ont fondé leurs décisions sur une appréciation acceptable des faits et sur des motifs pertinents et suffisants et que les autorités nationales n'ont pas outrepassé leur marge d'appréciation en la matière.

Vu l'absence de violation de l'article 11, le grief pris de la violation de l'article 14 de la Convention combiné avec celui-ci est rejeté.

2.

[Droits fondamentaux > Droit de grève > Modalités : piquets de grève et occupation d'entreprise > Procédure judiciaire](#)

[C. const., 14 novembre 2024, n° 123/2024](#)

L'article 584, alinéa 4, du Code judiciaire ne viole pas l'article 16 de la Constitution, lu en combinaison avec l'article 1^{er} du Premier Protocole additionnel à la Convention européenne des droits de l'homme et avec l'article 17 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Dans certaines circonstances, la protection des droits des justiciables requiert une action immédiate. La procédure par requête unilatérale est autorisée à titre exceptionnel en cas d'absolue nécessité. Cette notion recouvre les situations où une procédure unilatérale est nécessaire pour ménager un effet de surprise, celles où il est impossible d'identifier les personnes à charge desquelles la mesure doit être exécutée et les situations d'extrême urgence. Dès lors que la procédure unilatérale déroge au principe du contradictoire, elle ne saurait être admise que dans des hypothèses limitativement énumérées. Ces hypothèses doivent, de surcroît, être interprétées restrictivement. La dérogation doit rester temporaire. Il s'ensuit que la restriction de la faculté d'agir par requête unilatérale est justifiée par le respect du droit à un procès équitable. En outre, dans une hypothèse telle que celle sur laquelle la Cour est interrogée, cette restriction, et en particulier le fait que l'exercice légitime du droit de grève ne constitue pas en soi une cause d'absolue nécessité, contribue également à la protection de ce droit.

3.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Conviction syndicale > Non-respect de la procédure de licenciement loi 1991](#)

[C. trav. Mons, 28 juin 2024, R.G. 2023/AM/102](#)

L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel pour des raisons d'ordre économique ou technique est tenu de saisir la commission paritaire aux fins d'obtenir la levée de la protection. Il s'agit d'un préalable obligatoire. La loi ne prévoit pas une alternative entre deux voies, l'une visant à accomplir l'étape préalable de la reconnaissance des motifs par l'organe paritaire et l'autre visant à verser les indemnités prévues aux articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991.

Le constat déduit de l'irrespect de la procédure prévue à son article 2 permet à lui seul de conclure à l'existence d'une présomption de discrimination.

Dans le cadre de l'examen du renversement de la présomption, le juge dispose ici d'un contrôle de pleine juridiction, qui, sans lui permettre de se substituer à la société pour vérifier la nécessité des mesures prises ou pour contrôler l'opportunité de celles-ci, porte sur l'existence des raisons d'ordre économique ou technique justifiant une diminution du personnel et sur la vérification que la décision de licencier le représentant n'a pas été influencée, de telle sorte qu'il n'a pas été discriminé en fonction de sa qualité.

4.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Indemnités > Cumul > Loi 1991](#)

[C. trav. Mons, 28 juin 2024, R.G. 2023/AM/102](#)

Le cumul entre l'indemnité de protection et l'indemnité pour discrimination est autorisé par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 et n'est interdit par aucune disposition de la loi du 10 mai 2007, les deux indemnités trouvant leur source dans des causes distinctes et réparant des préjudices distincts.

5.

[Charte de l'assuré social > Obligations des institutions > Obligation d'information et de conseil > Secteurs > A.M.I.](#)

[C. trav. Mons, 29 août 2024, R.G. 2019/AM/457](#)

L'article 3 de la Charte requiert des organismes de sécurité sociale un comportement réactif et proactif : leur rôle est de faire en sorte que les assurés sociaux puissent obtenir les prestations sociales auxquelles ils ont légalement droit. Il en découle notamment que, lorsque l'institution reçoit de l'assuré social une information qui a une influence sur le maintien ou l'étendue de ses droits aux prestations sociales, elle est tenue de réagir et de l'informer concernant les démarches à accomplir ou les obligations à respecter en vue de la sauvegarde de ses droits.

En application du principe général de confiance légitime, l'assuré social doit pouvoir se fier au contenu des formulaires qu'il doit compléter. Dès lors, ceux-ci doivent attirer l'attention de l'assuré social sur les données précises qu'il doit communiquer.

S'il est vrai que le devoir d'information – et notamment le devoir d'initiative – des institutions de sécurité sociale doit être interprété largement, la Charte de l'assuré social ne prévoit aucune sanction précise en cas de manquement à ce devoir général. En toute hypothèse, la réparation d'une méconnaissance du

devoir d'information n'est pas nécessairement le rétablissement. Il y a donc lieu de recourir au droit commun de la responsabilité civile extracontractuelle.

6.

[Charte de l'assuré social > Récupération d'indu > Secteurs > Vacances annuelles des ouvriers](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 13 septembre 2024, R.G. 2023/AL/324](#)

Le pécule de vacances des ouvriers est une prestation sociale qui entre, ainsi, dans le champ d'application de la Charte de l'assuré social. En cas d'erreur de l'institution de sécurité sociale, l'exception à l'absence de rétroactivité, prévue lorsque l'assuré social savait ou devait savoir qu'il n'avait pas droit à la prestation, vise essentiellement les cas de fraude, de dol ou d'abstention de procéder à une déclaration obligatoire. Ceci est confirmé par la référence (article 17, alinéa 3) à l'arrêté royal du 31 mai 1933 concernant les déclarations à faire en matière de subventions, indemnités et allocations.

7.

[Relation de travail > Mise à disposition / Intérim / Travail temporaire > Intérim > Directive n° 2008/104/CE](#)

[C.J.U.E., 24 octobre 2024, Aff. n° C-441/23 \(LM c/ OMNITEL COMUNICACIONES SL ET ALII\), ECLI:EU:C:2024:916](#)

La Directive n° 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008, relative au travail intérimaire s'applique à toute personne physique ou morale qui noue un contrat de travail ou des relations de travail avec un travailleur en vue de le mettre à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction de cette dernière et qui met ce travailleur à la disposition de cette entreprise, même si cette personne n'est pas reconnue par la législation interne comme étant une entreprise de travail intérimaire dès lors qu'elle ne dispose pas d'une autorisation administrative en tant que telle.

Relève de la notion de « travail intérimaire » au sens de celle-ci la situation dans laquelle un travailleur est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise qui a pour activité de conclure des contrats de travail ou de nouer des relations de travail avec des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour une certaine durée, si ce travailleur se trouve sous le contrôle et la direction de cette dernière entreprise et si celle-ci, d'une part, lui impose les prestations à réaliser, la manière de les accomplir ainsi que le respect de ses instructions et de ses règles internes et, d'autre part, exerce une surveillance et un contrôle sur la manière dont le même travailleur exécute ses fonctions. Un travailleur intérimaire mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice, au sens de cette directive, doit, pendant la durée de sa mission auprès d'elle, percevoir un salaire au moins égal à celui qu'il aurait perçu s'il avait été recruté directement par cette entreprise. (Extraits du dispositif)

8.

[Fin de la relation de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué du personnel \(loi 1991\) > Protection > Durée > Mandat C.C.E.](#)

[C. trav. Mons, 28 juin 2024, R.G. 2023/AM/102](#)

La partie variable de l'indemnité de protection doit être calculée non seulement à concurrence du mandat au sein des organes de concertation belges mais également pour celui auprès du Comité d'entreprise

européen. En vertu de l'article 10 de la Directive n° 94/45, les membres du Comité d'entreprise européen et les membres du Groupe spécial de négociation doivent bénéficier, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et des garanties calquées sur celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationale de leur pays d'emploi.

9.

[Fin de la relation de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué du personnel \(loi 1991\) > Protection > Indemnité > Assiette](#)

C. trav. Mons, 28 juin 2024, R.G. 2023/AM/102

Un accord social prévoyant, pour les travailleurs qui ont réduit leur temps de travail, que, en cas de licenciement avec préavis, la base de calcul de l'indemnité se ferait sur la base de la rémunération perçue avant cette réduction est applicable aux travailleurs bénéficiant de la protection contre le licenciement au sens de la loi du 19 mars 1991, l'indemnité de protection englobant cette indemnité compensatoire et celles-ci constituant toutes deux des sanctions de la rupture du contrat de travail en violation des dispositions légales. La cour estime également en l'espèce que ceci vaut pour le mi-temps médical (réduction imposée par des problèmes de santé).

10.

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

C. trav. Mons, 25 octobre 2024, R.G. 2023/AM/46

Dès lors que les plaintes formulées par quelques résidents à l'égard d'un membre du personnel de la structure qu'il dirige ne peuvent être assimilées à des vérités absolues, il appartient impérativement à l'employeur, confronté aux dénégations de la personne ainsi mise en cause, de prouver la réalité des manquements constitutifs de maltraitance allégués. En s'abstenant soigneusement, malgré les antécédents irréprochables de celui-ci, de procéder à des investigations complémentaires qui auraient permis de faire éclater la vérité à propos de la réalité des manquements supposés de ce dernier, l'employeur a fait preuve de légèreté blâmable constitutive d'abus de droit. Ce faisant, il s'est rendu coupable d'un comportement fautif, générateur d'une violation de l'exécution de bonne foi des conventions, alors que l'intéressé était confronté à des accusations infamantes de maltraitance qu'il n'a eu de cesse de nier depuis sa mise en accusation. Ce dernier a, de ce fait, subi un dommage moral en relation directe avec la faute commise, qu'il y a lieu de réparer (dommages et intérêts évalués, en l'espèce, à quelque 15 000 EUR eu égard au traitement psychologique suivi par le travailleur).

11.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Délai > Connaissance > Audition](#)

C. trav. Bruxelles, 4 octobre 2024, R.G. 2022/AB/338

En droit, une audition préalable au licenciement est légitime lorsque l'employeur envisage de licencier un travailleur pour des motifs liés à son attitude et/ou à son aptitude et qui constituent potentiellement, comme en l'espèce, de graves manquements.

Le but de cette audition qui peut faire courir le délai légal de trois jours est d'obtenir une certitude suffisante de l'existence des faits reprochés à l'autre partie et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave.

L'employeur ne peut toutefois se contenter de l'alléguer mais doit, en présence d'une contestation circonstanciée, apporter des éléments de preuve suffisamment probants dont, par exemple, une convocation dont l'objet démontrerait qu'il souhaitait entendre le travailleur en ses explications et moyens de défense sur des faits susceptibles d'être qualifiés de motif grave et de justifier un licenciement à ce titre, un procès-verbal contradictoire, des attestations de témoins, etc.

12.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Contrôle de proportionnalité](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 23 octobre 2024, R.G. 2023/AL/310

Le juge ne peut apprécier la gravité de la faute rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail en se référant à la disproportion entre la faute et la perte de l'emploi, le critère légal étant la perte de confiance.

13.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Contrôle de proportionnalité](#)

C. trav. Bruxelles, 7 octobre 2024, R.G. 2023/AB/83

En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par le travailleur, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge viole l'article 35, alinéa 2, L.C.T.

14.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Matériel de l'entreprise > Vol](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 23 octobre 2024, R.G. 2023/AL/310

Eu égard à sa nature et à sa place dans l'appréciation de la probité du travailleur, le vol, ébranlant la confiance qui doit présider aux relations entre parties, constitue un motif grave, peu important le caractère isolé des faits, le préjudice subi par l'employeur et les conséquences pour le travailleur. Il en va d'autant plus ainsi compte tenu de la nature de l'entreprise, à savoir un magasin de grande distribution où il peut facilement être commis et où un contrôle permanent est impossible.

15.

[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, 23 octobre 2024, R.G. 2020/AB/781](#)

Conformément à la jurisprudence de la Cour de Justice, le cessionnaire ne peut modifier les conditions de rémunération en vigueur au sein de l'entreprise cédée sans l'accord du travailleur.

Ni le fait que le travailleur ait assisté à différentes réunions et séances d'information dans le cadre du transfert d'entreprise ni les informations données aux représentants du personnel n'impliquent que l'intéressé aurait en l'espèce donné son accord sur de nouvelles conditions de rémunération ou qu'il aurait renoncé à se prévaloir du bénéfice de la C.C.T. n° 32*bis*. Et la cour de préciser encore que ce n'est pas parce qu'il n'a pas invoqué l'existence d'un acte équipollent à rupture qu'il aurait marqué son accord sur la modification de certains éléments de sa rémunération.

Elle souligne par ailleurs que ni le fait que le système mis en place par le cessionnaire soit plus avantageux que celui qui existait chez le cédant ni l'argument selon lequel le travailleur ne peut, à la fois, prétendre au maintien de l'ancien système tout en bénéficiant du nouveau ne sont pertinents dès lors que seule doit être prise en considération l'existence d'un accord du travailleur sur ces modifications.

16.

[Temps de travail et temps de repos > Cas particuliers > Poste de direction ou de confiance](#)

[C. trav. Bruxelles, 3 septembre 2024, R.G. 2022/AB/701](#)

Il n'y a pas lieu d'examiner si un éventuel usage, même favorable au travailleur, est établi dès lors que celui-ci ne pourrait en tout état de cause pas déroger à son contrat de travail et au règlement de travail de l'entreprise, sources de droit hiérarchiquement supérieures, qui excluent l'intéressé des limites relatives à la durée du travail et, par conséquent, de l'existence d'un travail supplémentaire qui excéderait celles-ci.

17.

[Rémunération / Avantages / Frais > Fixation > Réglementation sectorielle > Régularisation barémique](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 3 septembre 2024, R.G. 2021/AN/139](#)

Le fait que le travailleur se soit abstenu de revendiquer une catégorie salariale autre que celle mentionnée sur les fiches de paie pendant une certaine période ne peut être considéré comme une renonciation tacite à réclamer ce qui lui est dû en vertu d'une C.C.T. déterminant un barème minimum de rémunération.

18.

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

[C. const., 30 janvier 2025, n° 10/25](#)

L'article 4, § 1^{er}, du décret de la Région wallonne du 8 février 2018 « relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales », tel qu'il était applicable avant sa modification par le décret de la Région

wallonne du 25 avril 2024 « modifiant le décret du 8 février 2018 relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales », et l'article 84 du décret précité du 8 février 2018, en ce qu'ils ouvrent le droit aux allocations familiales des enfants réfugiés dès le moment où ceux-ci ont demandé ce statut, et ce même s'ils ont bénéficié de l'aide matérielle prévue par la loi du 12 janvier 2007 « sur l'accueil des demandeurs d'asile et de certaines autres catégories d'étrangers », ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution. (Dispositif)

19.

[Chômage > Paiement des allocations > Cumul > Allocations de chômage](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 25 septembre 2024, R.G. 23/676/A¹](#)

En cas de crédit temps, le droit aux allocations de chômage se perd à partir du jour où le travailleur qui bénéficie d'une allocation d'interruption entame une activité rémunérée quelconque. Le travailleur est tenu d'avertir l'ONEm avant de commencer cette activité. À défaut, les allocations d'interruption déjà payées seront récupérées. Dès lors que le travailleur a respecté cette obligation, il ne peut y avoir de récupération pour la période précédant l'entame de l'activité.

20.

[Chômage > Récupération > Limitation > Bonne foi](#)

[C. trav. Mons, 29 août 2024, R.G. 2023/AM/74²](#)

Il n'est pas crédible qu'un bénéficiaire d'allocations de chômage ait ignoré que son frère (cohabitant) percevait des revenus, celui-ci ayant eu des prestations de travail quasiment ininterrompues pendant toute la période litigieuse. Ayant déclaré ce frère comme à sa charge, il lui incombait de se renseigner auprès de celui-ci à ce sujet.

21.

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

[C. trav. Mons, 7 août 2024, R.G. 2023/AM/278³](#)

Le chômeur est autorisé, en vertu de l'article 45, alinéa 5, de l'arrêté royal organique, à effectuer des activités préparatoires à son installation comme indépendant. Dès lors cependant qu'il ressort (Facebook) qu'il a eu une activité qui n'était ni préparatoire ni occasionnelle, il y a un manquement à la réglementation. En l'espèce, la cour confirme également le refus de l'avantage tremplin indépendant, la demande ayant été faite bien après l'entame de l'activité (confirmation de Trib. trav. Hainaut, div. Charleroi, 1^{er} septembre 2023, R.G. 20/1.940/A).

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir le bref commentaire [Crédit-temps et entame d'une activité indépendante](#).

² Pour de plus amples développements sur la question, voir le bref commentaire [Taux chef de ménage et modification de la situation d'un cohabitant](#).

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir le bref commentaire [Refus du bénéfice de la mesure tremplin indépendant lorsque la demande est postérieure à l'entame de l'activité](#).

22.

[Assujettissement - Salariés > Champ d'application de la loi > Extension > Médecins en formation](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 26 août 2024, R.G. 2021/AL/518](#)

Afin de déterminer si les activités de garde d'un médecin en spécialisation doivent faire l'objet d'un assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs indépendants à titre principal ou à titre complémentaire, la cour retient non l'utilité pédagogique des activités litigieuses mais la circonstance que celles-ci s'inscrivaient (ou non) dans le prolongement de la formation. (La cour a rendu deux arrêts précédents – publiés dans la même rubrique).

23.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 9 septembre 2024, R.G. 2022/AL/357](#)

En l'absence d'un élément probant permettant d'affirmer qu'elles sont orientées vers la production de biens ou de services permettant directement ou indirectement de retirer un profit économique à son bénéficiaire ou à celui d'autrui, on ne peut considérer qu'un mandat honorifique d'une A.S.B.L. et le suivi d'une musicothérapie sont des activités au sens de l'article 100 de la loi coordonnée le 14 juillet 1994. Ce n'est pas parce que l'on est en incapacité qu'il est interdit d'avoir un hobby, de suivre un traitement ou encore d'avoir des activités sociales.

24.

[Maladie / Invalidité > Paiement > Montant > Indemnités > Catégories > Cohabitant](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 7 août 2024, R.G. 2023/AL/516](#)

La charge de la preuve de la situation familiale qui détermine le taux des allocations sociales repose sur l'assuré social qui est demandeur de prestations sociales, et donc d'un droit subjectif, et qui est demandeur en justice. La matière est d'ordre public.

En cas de décision de révision ou de retrait, il n'appartient pas à l'institution de sécurité sociale de prouver l'absence des conditions d'octroi de la prestation retirée mais l'existence d'un motif légal de révision (son erreur, l'existence d'un fait nouveau ou d'un élément de preuve, une nouvelle demande, l'échéance d'un délai prévu pour une révision planifiée ou périodique, ou tout autre élément qui justifie le réexamen du droit à la prestation) ou de récupération.

Sur cette base, la charge de la preuve de la réunion des conditions d'octroi de la prestation repose toujours sur l'assuré social. S'agissant d'établir un fait négatif, en l'espèce l'absence de cohabitation, l'assuré social peut invoquer l'article 8.6 du Code civil qui admet la preuve par vraisemblance : celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Frais liés à la procédure > Dépens > Indemnité de procédure > Défense par délégué syndical / avocat > Avocat](#)

[C. trav. Bruxelles, 1^{er} octobre 2024, R.G. 2021/AB/172](#)

L'octroi de l'indemnité de procédure de base dans l'hypothèse de l'intervention tardive d'un avocat, limitée à la plaidoirie, alors que la mise en état a été réalisée par un délégué syndical, créerait une situation manifestement déraisonnable en ce que l'intervention in extremis d'un avocat en fin de procédure judiciaire ordinaire ne peut objectivement justifier une couverture forfaitaire de ses frais et honoraires identique à celle qui est accordée en cas d'intervention depuis le début d'une procédure judiciaire. Aussi y a-t-il lieu de réduire cette indemnité au montant minimal applicable en fonction de la valeur du litige (article 1022, alinéa 3, C.J.).

26.

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

[C. trav. Bruxelles, 25 octobre 2024, R.G. 2024/AB/171](#)

Il ressort de l'arrêt de cassation du 7 octobre 2013 (n° S.11.0108.N) qu'il ne peut être automatiquement considéré que l'usage de la citation dans les matières où la requête contradictoire peut être utilisée constitue *ipso facto* une faute. La Cour de cassation s'en réfère aux critères de droit commun d'appréciation de la faute. Ainsi, l'introduction de la demande au moyen d'une citation ne sera fautive que si un demandeur normalement prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances de temps et de lieu, aurait saisi la juridiction par le biais d'une requête contradictoire.

27.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La demande > Extension de la demande / Demande nouvelle / Demande additionnelle](#)

[C. trav. Mons, 28 juin 2024, R.G. 2023/AM/102](#)

A la différence de la demande nouvelle, la demande additionnelle peut être introduite « en tout état de cause », c'est-à-dire jusqu'à la clôture des débats. Les articles 747, § 2, alinéa 6, et 748, § 1^{er}, du Code judiciaire confirment que des conclusions ayant pour objet d'introduire une demande additionnelle peuvent être envoyées à la partie adverse et remises au greffe après l'expiration des délais de conclusions ou après une demande conjointe de fixation.

La demande additionnelle qui touche à la correction de la partie fixe de l'indemnité de protection (loi de 1991) est fondée sur le même fait que la demande introduite aux termes de la requête introductive d'instance. Il ne s'agit pas d'une demande nouvelle mais de l'évaluation définitive de la demande initiale, pour laquelle, en l'espèce, des réserves avaient été faites quant au montant. Elle a le même objet que celle-ci, étant la condamnation de l'employeur à l'indemnité de protection.

28.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Voies de recours > Appel > Appel téméraire et/ou vexatoire](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 3 septembre 2024, R.G. 2021/AN/139](#)

L'appel n'est pas, en soi, téméraire et vexatoire au motif que l'appelant le dirige contre un jugement bien motivé et qu'il n'invoque pas, en appel, des moyens nouveaux ou ne fait pas état de documents nouveaux. Ce n'est que si la volonté de l'appelant revêt une intention malicieuse de retarder l'exécution du jugement ou de nuire à l'intimé que l'appel pourra être qualifié de téméraire, une telle conclusion ne pouvant être déduite du seul fait que l'absence de retour de son employeur concernant la question d'un éventuel appel a contraint l'intéressé à procéder à la signification du jugement intervenu.

*
* *

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

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