



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

- Le Bulletin -

N° 249

31 août 2026

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.

Nous rappelons que toute utilisation de la banque de données par des tiers à des fins commerciales n'est pas autorisée.

Bien à vous,

Sophie REMOUCHAMPS

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Champ d'application de la Directive n° 2000/78/CE](#)

C.J.U.E., 18 juin 2026, Aff. n° C-522/24 (BG c/ Ministero della Difesa), EU:C:2026:498

L'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78/CE (...) ne s'oppose pas, au motif d'une discrimination indirecte fondée sur les convictions, à une réglementation nationale qui prévoit une vaccination obligatoire comme condition pour pouvoir exercer son activité professionnelle à un membre du personnel militaire qui, à la différence notamment des autres membres du personnel militaire exerçant leurs fonctions dans le même environnement, conteste une telle vaccination, lorsque les motifs de cette contestation constituent des opinions en matière de santé publique, lesquelles ne sont pas couvertes par la notion de « convictions », au sens de cette directive, de sorte qu'une telle différence de traitement ne relève pas de cet article 2, paragraphe 2, sous b). (Extrait du dispositif)

2.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Conditions de travail > Conditions d'exécution de la prestation de travail > Fixation de la rémunération / des avantages > Fixation de la rémunération](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 10 mars 2026, R.G. 2024/AL/76

Selon l'article 8, alinéa 1er, de l'arrêté du gouvernement wallon du 18 décembre 2003 relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel, les membres du personnel contractuel bénéficient d'une rémunération identique au traitement et aux augmentations intercalaires liées à l'échelle de recrutement du niveau correspondant au diplôme requis. Il s'en déduit une égalité de traitement entre agents contractuels et statutaires exerçant une même fonction. Cette égalité de traitement découle d'ailleurs de manière plus générale encore des articles 10 et 11 de la Constitution, qui interdisent les discriminations entre agents statutaires et contractuels.

Opérer une différence de traitement entre ces deux catégories est, sauf à démontrer un critère objectif permettant de la justifier, constitutif de faute entraînant le droit à la réparation du dommage causé, laquelle consiste en le paiement des arriérés de rémunération brute correspondant à la différence entre la rémunération promérite (rémunération fixe, éventuelle rémunération variable, prime de fin d'année, pécule de vacances, ...) et celle qui eût dû l'être.

3.

[Banque de données > Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement moral > Types > Ensemble abusif de plusieurs conduites](#)

C. trav. Bruxelles, 10 mars 2026, R.G. 2022/AB/779

Pris dans leur ensemble, dans un contexte d'incapacité de travail prolongée pour burn-out, de changement organisationnel et de poursuite d'une politique d'évaluation confuse, mesures d'ordre en série, absence de prise de mesures spécifiques lors du retour au travail et répétition de contrôles médicaux forment, à n'en pas douter, un ensemble jugé abusif de plusieurs conduites internes qui ont eu pour objet ou pour effet, non seulement de porter atteinte à la personnalité, la dignité et à l'intégrité psychique du travailleur lors de l'exécution de son travail, mais aussi de mettre en péril son emploi, de créer un environnement intimidant,

voire même hostile, dégradant et humiliant. Cette situation est celle d'un harcèlement moral au travail au sens de l'article 32ter, alinéa 1er 2°, LBE.

4.

[Banque de données > Concertation / Participation > Convention collective de travail > Accord collectif](#)

C. trav. Bruxelles, 25 mars 2026, R.G. 2024/AB/297

En vertu de l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires, la source de droit la plus élevée dans la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs est la loi dans ses dispositions impératives. Celle-ci est notamment supérieure à toutes les formes de conventions collectives de travail, à la convention individuelle écrite et au règlement de travail.

Un protocole conclu entre un employeur public et les organisations syndicales constitue un accord collectif, auquel un caractère réglementaire pourrait éventuellement être reconnu, pour autant que différentes conditions de forme, de validation et de publicité aient été respectées.

Il n'est toutefois pas pertinent d'examiner si ce protocole constitue ou non un acte réglementaire dès lors que, en l'espèce, il déroge, en défaveur du personnel, aux dispositions légales applicables à la rémunération des heures complémentaires et supplémentaires.

Non seulement l'article 159 de la Constitution interdit de faire application d'un acte réglementaire contraire à la loi, mais, en outre, un acte collectif, qu'il soit réglementaire ou non, ne peut impliquer une renonciation individuelle à des droits sociaux établis par des dispositions impératives de la loi.

En outre, un membre du personnel, qui n'est pas partie au protocole visé, ne pourrait en tout état de cause pas non plus avoir renoncé, pendant la relation de travail, à des droits sociaux qui lui sont accordés par des dispositions légales impératives.

Les juridictions du travail ne peuvent cependant mettre pareil acte à néant. Dans la mesure où, ne donnant pas droit à des arriérés de rémunération pour prestation d'heures supplémentaires et/ou complémentaires, il contient des dispositions défavorables aux membres du personnel au regard de dispositions légales impératives, il lui revient, en revanche, d'examiner si les intéressés peuvent tirer un droit à des arriérés de rémunération de la loi, qui est une source de droit supérieure.

5.

[Banque de données > Fin de la relation de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Conseiller en prévention > Indemnité](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 10 mars 2026, R.G. 2025/AL/175

Le fait qu'un conseiller en prévention exerçant, en outre, une autre fonction au sein de l'entreprise n'ait pas suivi la formation spécifique requise par le Code du bien-être au travail n'est pas de nature à lui faire perdre sa qualité. Il permet, en revanche, d'expliquer l'investissement, non négligeable en temps, requis par les initiatives qu'il a prises dans un contexte par ailleurs dépourvu de cadre structuré et d'orientation claire quant aux priorités à rencontrer. Eu égard à ces éléments, il peut être estimé que, même s'il n'a pas été en mesure de mettre en place une politique structurée et complète de bien-être au travail, il a consacré 15% de son temps de travail à l'exercice de cette fonction.

6.

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

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 10 mars 2026, R.G. 2025/AN/13](#)

L'indemnité de congé du travailleur protégé doit être évaluée sur la base de la rémunération en cours et des avantages octroyés au travailleur en exécution du contrat de travail (cf. Cass., 13 avr. 1987, Pas., I, 966). En d'autres termes, la base de calcul de cette indemnité est la même que celle de l'indemnité de congé. Partant, lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période au cours de laquelle un travailleur, reconnu comme étant incapable de travailler en vertu de l'article 100, § 2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités et autorisé à reprendre le travail par le médecin-conseil de la mutuelle, reprend temporairement, en accord avec l'employeur, un travail adapté ou un autre travail, il faut dans ce cas entendre par « rémunération en cours » la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas adapté ses prestations.

L'indemnité de congé doit par conséquent être calculée sur la base de la rémunération due dans le cadre du contrat de travail tel qu'il existait avant l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail. Les adaptations apportées pendant l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail n'ont pas d'effet sur le calcul de l'indemnité de congé.

7.

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

[C. trav. Bruxelles, 18 mars 2026, R.G. 2024/AB/643](#)

C'est à juste titre qu'un travailleur soutient que son absence d'audition lui a causé un dommage consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi. Celle-ci était d'autant plus concrète en l'espèce que l'échec de la réintégration dans la fonction proposée et sur laquelle les parties s'étaient accordées semble résulter d'une incompréhension réciproque quant à la persistance de l'incapacité de travail de l'intéressé et quant aux modalités de la reprise du travail.

Si l'employeur l'avait entendu avant de procéder au licenciement, ce dernier aurait en effet eu la possibilité d'expliquer les motifs pour lesquels une reprise progressive à mi-temps était préconisée par son médecin traitant et par le médecin du travail.

Cette perte d'une chance de conserver son emploi est réelle et est en lien causal direct avec la faute commise par l'employeur.

Faute d'éléments permettant de fixer autrement le préjudice allégué, la cour évalue le dommage, de manière forfaitaire et en équité, à 2.500,00 €.

8.

[Banque de données > Travailleurs et aléas de l'entreprise > Transfert d'entreprise / Transfert d'actifs après faillite > Transfert d'entreprise > Obligations des parties](#)

[C.J.U.E., 11 juin 2026, Aff. n° C-216/25 \(ZN c/GSP Offshore SRL\), EU:C:2026:483](#)

L'article 3, paragraphe 1, de la directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001 (...) s'oppose à l'application, dans le cadre d'un transfert d'entreprise, au sens de cette directive, et s'agissant du paiement de droits salariaux non versés par le cédant, d'une disposition nationale qui subordonne la cession d'une obligation entre deux débiteurs à l'accord du créancier, de sorte que le transfert au cessionnaire des

obligations du cédant relatives au paiement de ces droits salariaux serait soumis au consentement du travailleur concerné, et ce indépendamment du fait que cette disposition nationale présente un caractère général ou un caractère spécial.

L'article 8 de la directive (...) s'oppose à l'application, dans le cadre d'un transfert d'entreprise, au sens de cette directive, et s'agissant du paiement de droits salariaux non versés par le cédant, d'une disposition nationale qui subordonne la cession d'une obligation entre deux débiteurs à l'accord du créancier, de sorte que le transfert au cessionnaire des obligations du cédant relatives au paiement de ces droits salariaux serait soumis au consentement du travailleur concerné. (Extrait du dispositif)

9.

[Banque de données > Rémunération / Avantages / Frais > Statut pécuniaire secteur public](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 18 mai 2026, R.G. 22/342/A¹](#)

Une instruction administrative ne vaut pas statut pécuniaire, les traitements des agents de la fonction publique fédérale étant fixés par ou en vertu d'arrêtés royaux.

En vertu de la loi du 24 juin 1955 relative aux archives, il ne peut être procédé à la destruction de documents anciens (plus de 30 ans) sans l'autorisation de l'Archiviste général du Royaume, l'administration ayant ainsi une obligation de conservation des documents (ceux-ci devant en l'espèce permettre à un ancien agent des douanes de faire le calcul des 'récompenses' auxquelles il estimait pouvoir prétendre).

10.

[Banque de données > Temps de travail et temps de repos > Cas particuliers > Gardes > Gardes infirmières de nuit](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 10 février 2026, R.G. 2025/AN/53](#)

Une infirmière, seule à assurer les gardes de nuit, est, durant son temps de pause, susceptible de devoir interrompre celui-ci de manière urgente aux fins de pratiquer des prestations techniques de l'art infirmier ou une évaluation de l'état d'un résident en vue d'une délégation à l'unique aide-soignante qui l'assiste. Elle ne peut dès lors disposer librement de sa demi-heure de pause, qui doit être considérée comme du temps de travail.

11.

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

[C.J.U.E., 26 mars 2026, Aff. n° C-357/24 \(FREISTAAT BAYERN c/EUROHERC OSIGURANJE D.D.\), EU:C:2026:258²](#)

Une institution de sécurité sociale qui a versé des prestations à la suite d'un dommage survenu sur le territoire d'un autre État membre peut exercer contre le tiers responsable les voies de recours prévues par son droit national, et ce soit par la voie de la subrogation ou par une action directe.

Ceci ne peut cependant aboutir à modifier les règles de fond de la législation de l'État membre sur le territoire duquel le dommage est survenu et à créer, dans le chef du bénéficiaire des prestations, des droits

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Fonction publique : obligation de conservation de documents permettant de fixer l'octroi d'arriérés de rémunération](#)

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Un nouvel arrêt de la Cour de justice sur la subrogation de l'employeur dans le cadre du règlement n° 883/2004](#)

additionnels, la subrogation ne pouvant porter que sur des prestations suffisamment comparables quant à leur objet et à leur finalité.

12.

[Banque de données > Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Délai pour agir](#)

C. trav. Bruxelles, 12 février 2026, R.G. 2025/AB/6

En vertu de l'article 120 LGAF, les actions en matière d'allocations familiales (ainsi que de prime de naissance et prime d'adoption) doivent être intentées dans les cinq ans. La prescription peut être interrompue, outre les causes prévues au Code civil, par l'envoi d'une demande ou d'une réclamation par courrier postal, télécopie ou courrier électronique adressé à l'organisme d'allocations familiales compétent ou par le dépôt d'une telle demande ou réclamation auprès de celui-ci.

Est également valable la demande introduite auprès d'une institution de sécurité sociale belge incompétente, celle-ci ayant alors pour date soit celle du pli recommandé ou celle à laquelle l'institution précitée atteste à l'attention de l'organisme d'allocations familiales compétent l'avoir reçue.

La cour du travail admet en l'espèce qu'interrompt valablement la prescription le courrier adressé par un avocat à une caisse d'allocations familiales incompétente.

13.

[Banque de données > Accidents du travail > Réparation > Incapacité temporaire > Secteur privé > Incapacité totale](#)

Trib. trav. fr. Bruxelles, 27 avril 2026, R.G. 26/607/A³

En cas d'incapacité de travail consécutive à un accident du travail, l'employeur est tenu de payer le salaire garanti, en vertu des dispositions correspondantes de la loi du 3 juillet 1978.

Pour ce qui est des ouvriers, les indemnités journalières dues par l'assureur-loi pour les sept premiers jours sont versées directement à l'employeur.

Pour les vingt-trois jours restants, pour pouvoir percevoir le remboursement auprès de l'assureur, l'employeur, qui aura versé le salaire mensuel garanti, doit être expressément subrogé dans les droits de l'ouvrier par celui-ci.

14.

[Banque de données > Chômage > Conditions d'octroi > Privation de travail > Activité pour compte de tiers > Types d'activité > Administrateur d'A.S.B.L.](#)

C. trav. Bruxelles, 11 février 2026, R.G. 2024/AB/639

L'exercice d'un mandat d'administrateur d'une société commerciale est une activité effectuée pour compte propre, la circonstance qu'elle ne procure pas de revenus ne suffisant pas à exclure qu'elle est exercée dans un but lucratif.

Cette présomption n'existe pas en ce qui concerne les ASBL et l'exercice d'un mandat d'administrateur au sein d'une ASBL est en principe considéré comme une activité effectuée pour un tiers. Cependant, si celle-ci poursuit un but commercial, l'activité de mandataire doit être considérée comme exercée pour compte propre.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident du travail et salaire garanti](#)

15.

[Banque de données > Chômage > Paiement des allocations > Cumul > Pension](#)

[C. trav. Bruxelles, 24 février 2026, R.G. 2024/AB/646](#)

Une pension étrangère ne fait pas obstacle au bénéfice des allocations de chômage en Belgique. Elle ne le pourrait que si la législation sur la base de laquelle la pension a été accordée interdisait ce cumul. L'article 65 de l'arrêté royal chômage doit se comprendre comme visant non le cumul de la pension étrangère avec des allocations de chômage étrangères (étant celles de la législation de l'État qui a accordé la pension) mais avec les allocations de chômage belges.

Lorsque le cumul est ainsi possible, il reste néanmoins soumis aux conditions de l'article 130 de l'arrêté royal.

16.

[Banque de données > Chômage > Récupération > Erreur de l'organisme de paiement > A.R. 30 avril 1999 \(Charte\)](#)

[C. trav. Bruxelles, 26 février 2026, R.G. 2023/AB/207](#)

L'article 167, § 2, de l'arrêté royal chômage, qui permet la non-application de l'article 17 de la Charte de l'assuré social lors d'une récupération d'allocations indues versées suite à une erreur de l'organisme de paiement, doit être écarté, vu l'illégalité des arrêtés royaux du 30 avril 1999, au motif d'une part que l'urgence était imputable aux auteurs de la réglementation, qui ont tardé pendant plus d'un an à donner suite aux avis du Comité de gestion de l'ONEm et du Conseil national du travail, et d'autre part qu'un délai important s'est écoulé entre l'adoption de l'arrêté royal et sa publication.

17.

[Banque de données > Maladie / Invalidité > Paiement > Détention](#)

[C. trav. Bruxelles, 13 mars 2026, R.G. 2023/AB/378](#)

Depuis la modification de l'article 105 de la loi coordonnée le 14 juillet 1994 par la loi-programme du 10 août 2015, le principe applicable en matière d'assurance indemnités est la suspension de l'octroi des indemnités pendant une période de détention ou d'incarcération. Le Roi n'est plus habilité à déterminer dans quelle mesure les indemnités peuvent être maintenues durant cette période, mais uniquement à fixer les conditions de la suspension.

L'article 233 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, dans sa rédaction issue de l'arrêté royal du 19 janvier 2016, ne fait qu'exécuter ce principe légal en prévoyant la suspension des indemnités lorsque le titulaire séjourne effectivement en prison en exécution d'une condamnation pénale. Cette disposition réglementaire ne procède pas d'un choix autonome du pouvoir exécutif susceptible d'être écarté sur la base de l'article 159 de la Constitution.

La différence de traitement qui existait, durant la période litigieuse, entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants quant au maintien partiel des indemnités en cas de privation de liberté ne permet pas d'écarter l'application de l'article 233 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996. La critique vise en réalité le principe même de la suspension des indemnités, consacré par l'article 105 de la loi coordonnée, disposition législative que le juge ne peut laisser inappliquée.

Le bénéficiaire incarcéré ne peut dès lors prétendre au maintien, même partiel, des indemnités d'incapacité de travail pendant sa détention, ni obtenir rétroactivement le paiement d'indemnités réduites de moitié en se fondant sur l'ancienne réglementation.

18.

[Banque de données > Maladie / Invalidité > Récupération > Prescription > Délai > Manœuvres frauduleuses](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 18 mars 2026, R.G. 2022/AL/364](#)

L'article 174 de la loi coordonnée le 14 juillet 1994 détermine les délais de prescription applicables à l'action en récupération des prestations indûment versées, y compris lorsqu'elles résultent de manœuvres frauduleuses. Lorsque les faits à l'origine de l'indu constituent également une infraction pénale continuée, l'article 26 du Titre préliminaire du Code de procédure pénale est toutefois susceptible de s'appliquer à l'action civile en récupération. Dans ce cas, la récupération n'est plus nécessairement circonscrite par les seuls délais prévus à l'article 174 et peut porter sur l'ensemble de la période infractionnelle. Par arrêt n° 57/2025 ci-dessus, la Cour constitutionnelle a précisé que, dans l'hypothèse où la période concernée n'excède pas cinq ans à compter de la découverte de la fraude, l'application de ce mécanisme ne produit pas d'effets disproportionnés à l'égard de l'assuré social.

Il ressort néanmoins de ce raisonnement que l'article 26 du Titre préliminaire est susceptible, en présence d'une infraction continuée, de permettre une récupération portant sur une période supérieure à cinq ans lorsque la fraude s'est elle-même prolongée au-delà de cette durée. La limitation retenue par la Cour constitutionnelle résulte ainsi des circonstances de l'espèce examinée et non d'une impossibilité de principe de remonter au-delà de cinq ans.

19.

[Banque de données > Maladie / Invalidité > Assurance soins de santé > Soins à l'étranger](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 6 mars 2026, R.G. 24/322/A⁴](#)

La recherche – infructueuse – d'un traitement en Belgique (en matière de COVID long pédiatrique en l'espèce) justifie que soit consulté un centre spécialisé sis dans un autre État membre, dès lors qu'il apparaît que les examens spécialisés ne pouvaient être faits en Belgique et qu'il n'existe pas de centre ni de traitement médical approprié, permettant dans un délai acceptable la prise en charge de la pathologie.

20.

[Banque de données > Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Nature et formes de l'aide sociale > Adresse de référence](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 21 avril 2026, R.G. 25/6.322/A⁵](#)

Peuvent bénéficier d'une adresse de référence non seulement les personnes qui n'ont plus de résidence par manque de ressources suffisantes et qui à défaut d'inscription se verraient privées du bénéfice de l'aide sociale ou de tout autre avantage social mais également celles qui ont un toit mais ne peuvent y être domiciliées.

Dans les circonstances très précises de la cause, une personne qui n'a pas de domicile légal et ne peut se domicilier là où elle vit réellement en raison du grave risque de violence auquel elle est exposée doit être traitée de la même manière qu'une personne qui pour des raisons autres ne peut être domiciliée là où elle réside.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Remboursement de soins à l'étranger pour COVID long pédiatrique](#)

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [CPAS : octroi d'une adresse de référence à une victime de violences intra-familiales](#)

21.

[Banque de données > Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étudiants > Notion d'études](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 10 février 2026, R.G. 25/831/A⁶](#)

Une des missions des CPAS est de stimuler les jeunes, via la conclusion d'un projet individualisé d'intégration sociale, afin qu'ils obtiennent un diplôme permettant leur insertion professionnelle dans la société. Dès lors que des études ne seraient pas de nature à augmenter ces chances d'insertion, le revenu d'intégration sociale peut être refusé, sous le contrôle du tribunal du travail.

22.

[Banque de données > Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Allocations > Allocation de remplacement de revenus - conditions d'octroi > Nationalité > Registre des étrangers / Registre de la population](#)

[C. Const., 9 juillet 2026, n° 83/2026](#)

L'article 4 de la loi du 27 février 1987 « relative aux allocations aux personnes handicapées » ne viole pas l'article 22ter de la Constitution, lu en combinaison ou non avec les articles 10 et 11 de celle-ci ainsi qu'avec les articles 2, 5 et 28 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, en ce qu'il exclut les étrangers inscrits au registre des étrangers du droit aux allocations aux personnes handicapées. (Dispositif)

23.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Production de documents](#)

[C. trav. Bruxelles, 18 février 2026, R.G. 2024/AB/657](#)

L'article 877 du Code judiciaire autorise le juge à ordonner qu'un document détenu par une partie ou un tiers soit déposé au dossier de la procédure « lorsqu'il existe des présomptions graves, précises et concordantes de la détention par une partie ou un tiers d'un document contenant la preuve d'un fait pertinent ». Cette disposition n'a pas vocation, sous couvert du principe de collaboration des parties à l'administration de la preuve, à permettre à une partie de partir à la pêche de possibles pièces que pourrait éventuellement détenir une autre partie avec l'espoir que celles-ci contiendraient peut-être la preuve de faits servant la thèse qu'elle veut démontrer, pas plus qu'elle ne permettrait d'exiger d'une partie qu'elle établisse un document encore inexistant à l'aide des informations qu'elle détient.

L'usage de cette faculté doit par ailleurs se faire dans le respect de la protection des données à caractère personnel garantie par le Règlement de l'Union européenne 2016/679 et par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme.

24.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La demande > Intérêt à agir](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 10 mars 2026, R.G. 2024/AL/76](#)

La renonciation à un droit ne se présume pas. Elle ne peut résulter que d'actes manifestant, de manière certaine et non équivoque, la volonté de renoncer, c'est-à-dire de faits non susceptibles d'une autre interprétation. Ainsi, le fait qu'un agent contractuel ait sollicité sa nomination dans l'emploi qu'il occupe ne permet pas, à lui seul, de déduire une telle volonté. Cette démarche est en effet susceptible d'une

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Conditions du soutien du CPAS dans la poursuite d'études](#)

interprétation différente de celle d'une acceptation définitive du grade attaché à l'emploi. Il pouvait légitimement viser à assurer la pérennité de sa situation professionnelle et à bénéficier des droits et avantages inhérents à un statut (notamment en matière de protection sociale et de pension), sans pour autant impliquer une renonciation à contester ultérieurement le grade correspondant à cet emploi. En l'absence de renonciation expresse ou tacite établie à suffisance, l'intéressé dispose dès lors d'un intérêt né et actuel à agir en vue d'obtenir la reconnaissance du grade d'attaché qualifié, tant pour la période durant laquelle il a été occupé dans les liens d'un contrat de travail que depuis sa nomination à son poste, et ce jusqu'à l'obtention du grade d'attaché.

25.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Vérification d'écritures](#)

C. trav. Bruxelles, 18 février 2026, R.G. 2022/AB/748

La vérification d'écriture ne se justifie pas dès lors qu'il ressort des explications des parties que ce n'est pas la signature apposée sur un document qui est contestée, mais bien la date à laquelle ce document a été signé, ainsi que les circonstances dans lesquelles il a été sollicité et/ou rédigé et/ou porté à la connaissance de l'employeur.

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

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