Terra Laboris
CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

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

- Le Bulletin -

N° 175

30 avril 2023

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,

Pour l'équipe rédactionnelle,
Igor SELEZNEFF

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Conviction syndicale

C. trav. Mons, 9 septembre 2022, R.G. 2020/AM/205[1]

Dès lors que le travailleur bénéficiait de la protection de la loi du 19 mars 1991, celle-ci étant d'ordre public et n'autorisant son licenciement que pour des motifs encadrés (motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou motif d'ordre économique ou technique préalablement reconnu par l'organe paritaire compétent), le licenciement intervenu sans respecter les procédures imposées constitue la présomption de discrimination exigée par la loi du 10 mai 2007. La charge de la preuve de l'absence de discrimination revient à la société, qui doit établir celle-ci ou prouver que la distinction directe qui a été opérée est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires.
(Un recours en cassation a été introduit contre cet arrêt)

2.
Bien-être au travail > Trajet de réintégration > Procédure de concertation

Trib. trav. Liège (div. Liège), 9 septembre 2022, R.G. 21/1.450/A[2]

La concertation est obligatoire, s'agissant d'une formalité qui conditionne la validité du reste de la procédure, et ainsi le plan qui serait soumis au travailleur, ou encore la décision de l'employeur de refuser de l'établir. Le terme « concertation » suppose que les parties tentent de s'entendre pour rechercher une solution commune à la problématique soulevée à la suite de la constatation de l'inaptitude du travailleur à exercer son travail. La loi exige dès lors une concertation effective et réelle sur les possibilités de reclassement. Il ne s'agit pas (comme en l'espèce) de renvoyer à une réunion des intervenants. Sur le plan de la preuve, c'est à l'employeur d'apporter celle-ci, sur les motifs du refus ainsi que sur l'impossibilité ou, si elles sont invoquées, sur les raisons légitimes qui justifieraient celui-ci.

3.
Relation de travail > Contrat d'entreprise - requalification > Critères > Organisation du temps de travail

C. trav. Bruxelles, 22 novembre 2022, R.G. 2019/AB/419

Le critère de la liberté d'organisation du temps de travail regroupe des éléments comme l'obligation faite au travailleur de respecter un horaire de travail, de se soumettre à une durée du travail, ou encore à des périodes de vacances, ainsi que de prévenir et de justifier de ses absences. Il doit être tenu compte des contraintes organisationnelles, qui peuvent avoir pour conséquence que les obligations ne sont pas retenues comme étant un indice de subordination.

---

[1] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Non-respect de la loi du 19 mars 1991 : licenciement discriminatoire pour motif syndical**.

[2] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Trajet de réintégration : exigence de la procédure de concertation**.

Le fait de remplir des « *time-sheets* » et de justifier d'un minimum d'heures prestées s'explique en l'espèce par le fait que la société percevait des honoraires fixes et que ceux-ci avaient pour corollaire la prestation d'un nombre d'heures attendues sur une base annuelle (facturables et non facturables). La prestataire ne démontre pas en l'espèce que les « *time-sheets* » avaient vocation à contrôler le temps de travail ou le respect d'un quelconque horaire, inexistant. De même, le fait de devoir établir un relevé de prestations annuelles destiné à déterminer dans quelle mesure les prestations réalisées étaient éventuellement éligibles à l'attribution d'un bonus individuel.

4.

Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Audition > Secteur public

C.E., 21 mars 2023, n° 256.087

Le principe général *audi alteram partem* ne requiert pas que l'audition de l'agent envers qui une mesure grave est envisagée se déroule nécessairement devant l'autorité compétente pour adopter la décision finale. En annulant la décision de licenciement d'un travailleur contractuel d'une commune au seul motif que l'audition de celui-ci n'a pas été faite par le collège communal mais par le directeur général et, partant, méconnaîtrait le principe général *audi alteram partem*, l'acte attaqué viole ledit principe général et ne repose pas sur une motivation adéquate.

5.

Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Paiements à la rupture > Compensation

Trib. trav. Liège (div. Liège), 13 janvier 2023, R.G. 20/1.169/A

La compensation judiciaire est un double paiement abrégé prononcé par le juge après qu'il a constaté l'existence de dettes réciproques entre les parties devenues fongibles, liquides et exigibles par l'effet de sa décision alors qu'elles ne l'étaient pas auparavant, de sorte que la compensation légale n'avait pas pu jouer. Tel est le cas lorsque la décision judiciaire a rendu liquide, c'est-à-dire certaine et déterminée, une dette qui était contestée jusqu'alors.
Elle ne produit ses effets qu'au moment de la décision judiciaire et ne peut s'opérer qui si la partie qui la fait valoir introduit une action reconventionnelle destinée à faire reconnaître, pour s'opposer au paiement de sommes réclamées par le demandeur au principal, que les conditions de la compensation sont remplies.

6.

Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Crédit-temps > Examen du motif

C. trav. Bruxelles, 20 décembre 2022, R.G. 2019/AB/669

Compte tenu de leur ancienneté et à défaut d'éléments indiquant que ces griefs auraient encore été d'actualité au moment de son licenciement ou, à tout le moins, qu'il a été motivé par ceux-ci, deux lettres d'avertissement adressées au travailleur ne peuvent suffire à prouver que la cause de la rupture intervenue plusieurs années après leur envoi est étrangère au crédit-temps pris par l'intéressé.

7.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Faute intentionnelle

C. trav. Liège (div. Liège), 10 janvier 2023, R.G. 2022/AL/126

C'est à bon droit qu'un employeur estime ne plus pouvoir collaborer, de manière immédiate et définitive, avec un contrôleur de gestion, membre du comité de direction, enfreignant sciemment les règles qu'il est censé faire appliquer et abusant de son pouvoir pour obtenir un avantage indu.

8.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Relations de travail > Mise en danger d'autrui

Trib. trav. fr. Bruxelles, 5 décembre 2022, R.G. 21/2.141/A[3]

Le fait de ne pas avoir en période COVID respecté les dispositions fédérales relatives aux retours en Belgique (formulaire de localisation du passager) et de ne pas avoir informé l'employeur d'un voyage en « zone rouge » avant toute reprise sur le lieu de travail, alors que l'attention du personnel était régulièrement attirée sur le respect des mesures sanitaires et de protection, est fautif, ayant entraîné la mise en danger d'autrui.
Ces fautes ne revêtent cependant pas en l'espèce un caractère de gravité tel qu'elles pouvaient justifier le licenciement sans préavis ni indemnité. Le tribunal relève des circonstances qui en atténuent la gravité, étant le motif du voyage, le fait que l'intéressée a effectué quatre tests COVID et que ceux-ci ont tous été négatifs, qu'elle a donné entière satisfaction pendant quinze ans et, enfin, qu'un long délai s'est écoulé entre la prise de connaissance par les responsables de l'institution qui l'emploie et le licenciement.

9.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Relations de travail > Dénonciation de l'employeur / de collègues

Trib. trav. fr. Bruxelles, 20 janvier 2023, R.G. 21/3.980/A et 21/4.220/A[4]

Dans sa jurisprudence, la Cr.E.D.H. enseigne que le travailleur doit procéder à la divulgation des faits critiqués d'abord auprès de son supérieur ou d'une autre autorité ou instance compétente, la divulgation au public ne devant être envisagée qu'en dernier ressort, en cas d'impossibilité manifeste d'agir autrement. Dans l'arrêt HEINISCH, l'intéressée avait publiquement mis en cause son employeur et la Cour avait repris les critères consacrés dans ses arrêts (intérêt public des informations divulguées, autres moyens à la disposition du travailleur, authenticité des informations, bonne foi du travailleur, préjudice causé à l'employeur et sévérité de la sanction) et conclu à la violation du droit à la liberté d'expression. Pour qu'il s'agisse d'un lanceur d'alerte, il n'est pas exigé qu'il y ait nécessairement dénonciation publique des faits : ceux-ci doivent d'abord être dénoncés en interne auprès d'un supérieur hiérarchique ou d'une autorité de contrôle et ce n'est qu'à défaut de pouvoir faire usage de cette possibilité qu'une dénonciation publique doit être envisagée.

---

[3] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Mesures de précaution liées au COVID-19 et motif grave**.

[4] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Lanceur d'alerte et motif grave**.

10.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Congé > Caractéristiques > Validité du congé donné par un mandataire

C. trav. Liège (div. Namur), 17 janvier 2023, R.G. 2021/AN/89

Une personne peut être engagée sur le fondement d'un mandat apparent si l'apparence lui est imputable, c'est-à-dire si elle a, librement, par son comportement, même non fautif, contribué à créer ou à laisser subsister cette apparence. Le travailleur peut se contenter de démontrer que l'employeur a laissé croire, même sans malice, que l'auteur du congé avait le pouvoir de le licencier. Il en est ainsi notamment lorsque le congé est donné par le responsable du personnel alors qu'il n'a pas reçu mandat pour le faire. La légitimité de la croyance du tiers est une question de fait, la doctrine distinguant la situation du travailleur subalterne et celle de l'administrateur-délégué d'une société (le premier, s'il est licencié par une personne dont l'employeur conteste ultérieurement les pouvoirs, pouvant invoquer à l'appui de sa croyance légitime notamment le fait que cette personne s'est présentée comme « chef du personnel », et le second, eu égard à l'importance de ses fonctions, ne pouvant ignorer le contenu de dispositions statutaires – lorsque celles-ci prévoient que la décision de licencier ne peut être prise que par deux administrateurs ou par l'ensemble du conseil d'administration).

11.
Travailleurs et aléas de l'entreprise > Fermeture d'entreprise > Insolvabilité de l'employeur

C.J.U.E., 16 février 2023, Aff. n° C-524/21 et C-525/21 (IG c/ AGENŢIA JUDEŢEANĂ DE OCUPARE A FORŢEI DE MUNCĂ ILFOV ET AGENŢIA MUNICIPALĂ PENTRU OCUPAREA FORŢEI DE MUNCĂ BUCUREŞTI C/ IM), EU:C:2023:100

La Cour de Justice précise dans cet arrêt (affaire roumaine) les conditions mises par la Directive n° 2008/94/CE en vue de la prise en charge par les institutions de garantie des créances salariales des travailleurs salariés : date de référence pour la détermination de la période donnant lieu au paiement par une institution de garantie des créances salariales impayées des travailleurs salariés, période de référence elle-même, délai de prescription et conditions de recouvrement de paiements indûment versés par l'institution de garantie.

12.
Travailleurs et aléas de l'entreprise > Fermeture d'entreprise > Intervention du Fonds de Fermeture > Prescription > Action en récupération d'indu

Trib. trav. Liège (div. Liège), 19 septembre 2022, R.G. 21/164/A[5]

En cas de lacune intrinsèque ou auto-réparatrice, le comblement peut être fait par le juge sauf s'il requiert un régime procédural totalement différent ou implique une violation d'un autre texte constitutionnel, si le juge se trouve face à des choix que seul le législateur peut opérer, si la nouvelle règle doit faire l'objet d'une réévaluation des intérêts sociaux (par le législateur) ou enfin si elle implique une modification d'une ou de plusieurs dispositions légales.

[5] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Fonds de Fermeture : répétition d'indu et règles de prescription**.

Pour ce qui est du délai de prescription de récupération de l'indu dans la loi du 26 juin 2002 avant l'entrée en vigueur de l'article 72/1 (fruit d'une modification législative intervenue par la loi du 30 juillet 2013 portant des dispositions diverses), il résulte de l'enseignement de la Cour constitutionnelle (qui a dans son arrêt du 10 mars 2011 envisagé deux possibilités en ce qui concerne l'indemnité de fermeture – étant qu'elle peut être considérée soit comme une prestation de sécurité sociale au sens large soit comme un élément de rémunération –, qui impliquent des délais différents), un choix du législateur doit intervenir. Il n'appartient pas au juge d'appliquer tel ou tel délai de prescription, les indemnités pouvant être considérées à la fois comme de la rémunération ou des prestations de sécurité sociale. Le tribunal conclut dès lors à la prescription ordinaire.

13.
Rémunération / Avantages / Frais > Paiement > Retenues

Trib. trav. Liège (div. Liège), 13 janvier 2023, R.G. 20/1.169/A

Etant relatives à une période durant laquelle le contrat n'était pas exécuté, les retenues effectuées sur la rémunération en raison de l'usage prétendument abusif du GSM et du véhicule de société durant une période d'incapacité de travail ne peuvent être considérées comme des indemnités ou dédommagements dus en vertu de l'article 18 LCT. De telles retenues sont illégales et sont visées au titre d'infraction par le Code pénal social.

14.
Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Prescription

Trib. trav. fr. Bruxelles, 20 décembre 2022, R.G. 22/1.014/A[6]

Le supplément pour enfants orphelins dépend de la condition d'établissement de la filiation. Une procédure en recherche de filiation, dont l'issue détermine l'octroi de ce supplément, constitue une cause de suspension du délai de prescription, en application de l'article 2257 de l'ancien Code civil.

15.
Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Bénéficiaire > Domicile

Trib. trav. fr. Bruxelles, 31 janvier 2023, R.G. 22/1.294/A

La décision judiciaire établissant le lien de filiation a un effet déclaratif, de sorte qu'elle rétroagit au jour de la naissance de l'enfant, sinon même de sa conception. L'administration communale ne peut dès lors refuser de reconnaître un droit au séjour à l'enfant né de parents étrangers et dont le mariage contracté à l'étranger a été reconnu en Belgique (l'un des parents étant en séjour légal) et exiger l'intentement d'une procédure de regroupement familial, laquelle concerne en principe une situation de migration. De plus, dans sa Circulaire GEMCOM du 31 août 2017, l'Office des étrangers indique que, lorsqu'un seul des parents séjourne légalement en Belgique, le statut de l'enfant né en Belgique est le même que celui de ce parent.

[6] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Allocations familiales : une procédure en recherche de filiation suspend le délai de prescription d'un recours devant le tribunal**.

16.
Temps de travail et temps de repos > Dépassement de la durée du travail > Heures supplémentaires > Preuve

C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 15 février 2023, R.G. 2021/AU/16

L'obligation de mettre en place un système mesurant le temps de travail ne résulte pas directement de l'article 31, § 2, de la Charte européenne des droits fondamentaux (celui-ci disposant que tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés) mais du fait qu'en l'absence d'un tel système, les droits consacrés par celui-ci risquent d'être vidés de leur substance. Par conséquent, le travailleur ne peut invoquer un droit subjectif au contrôle du temps de travail à l'égard de son employeur directement fondé sur cette disposition.

17.
Temps de travail et temps de repos > Travail à temps partiel > Présomption d'occupation à temps plein

C. trav. Bruxelles, 15 septembre 2022, R.G. 2021/AB/317 (NL)[7]

La preuve contraire de la présomption que les travailleurs ont effectué leurs prestations dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein à apporter par l'employeur consiste à démontrer que les travailleurs à temps partiel n'ont pas effectué de prestations à temps plein dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein.

18.
Temps de travail et temps de repos > Repos hebdomadaire

C.J.U.E., 2 mars 2023, Aff. n° C-477/21 (IH c/ MÁV-START VASÚTI SZEMÉLYSZÁLLÍTÓ ZRT), EU:C:2023:140

Le repos journalier prévu à l'article 3 de la Directive n° 2003/88/CE ne fait pas partie de la période de repos hebdomadaire visée à son article 5, mais s'y ajoute. Ces deux articles, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doivent être interprétés en ce sens que lorsqu'une réglementation nationale prévoit une période de repos hebdomadaire dépassant une durée de trente-cinq heures consécutives, il y a lieu d'accorder au travailleur, en plus de cette période, le repos journalier tel qu'il est garanti par l'article 3 de cette directive. L'article 3, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit être interprété en ce sens que lorsqu'est accordée à un travailleur une période de repos hebdomadaire, celui-ci a également le droit de bénéficier d'une période de repos journalier précédant ladite période de repos hebdomadaire.

[7] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Non-respect des mesures de publicité en cas de temps partiel : effets de la présomption de prestation à temps plein**.

19.
Assujettissement - Salariés > Champ d'application de la loi > Types particuliers de personnel > Personnel d'ambassade > Personnel administratif et technique

C. trav. Bruxelles, 19 juillet 2022, R.G. 2021/AB/254[8]

Une ambassade étrangère ayant erronément déclaré un travailleur en tant qu'employé alors qu'il était ouvrier et n'ayant par ailleurs pas payé de pécule de vacances dans ce régime a commis une faute, n'ayant pas payé les cotisations sociales destinées au financement des pécules de vacances des ouvriers. La transgression matérielle d'une disposition légale ou réglementaire peut en effet entraîner la responsabilité civile de son auteur. Ceci si elle est commise librement, c'est-à-dire sans contrainte et consciemment, l'auteur étant en pleine possession de ses facultés (la cour précisant qu'il n'est pas nécessaire que l'auteur de la faute se rende compte qu'il commet celle-ci ni qu'il ait l'intention de la commettre). La réparation en nature est la réparation la plus appropriée, qui replacera le travailleur dans la situation la plus proche possible de celle dans laquelle il se serait trouvé en l'absence de faute. L'employeur doit dès lors être condamné au paiement des arriérés bruts.

20.
Accidents du travail > Réparation > Incapacité permanente > Secteur public > Rentes non indexées : rattrapage indexation

C. const., 13 avril 2023, n° 61/2023

La non-indexation de la base de calcul de la rente d'accident du travail dans le secteur public n'est pas imputable à une norme législative mais découle de l'article 14, § 2, de l'arrêté royal du 24 janvier 1969 (avec renvoi à C. const., 4 décembre 2014, n° 178/2014). La cour décide en conséquence que l'article 13, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1967 ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

21.
Accidents du travail > Mécanisme probatoire > Présomptions légales > Présomption de causalité > Action en aggravation

Cass., 12 décembre 2022, n° S.20.0062.F[9]

L'article 9 de la loi du 10 avril 1971 s'applique à toute lésion dont l'existence est invoquée dans le cadre de la procédure en reconnaissance de l'accident du travail et de l'incapacité de travail qui en résulte mais non à la demande tendant à une allocation d'aggravation, que l'article 9, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 10 décembre 1987 relatif aux allocations accordées dans le cadre de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail réserve à la victime dont l'état résultant de l'accident du travail s'aggrave de manière définitive après l'expiration du délai de la demande en révision des indemnités visée à l'article 72, alinéa 1er, de cette loi.

---

[8] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Personnel d'ambassade : non-paiement du double pécule de vacances**.

[9] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Action en aggravation du taux d'incapacité permanente suite à un accident du travail : la présomption de causalité de l'article 9 de la loi du 10 avril 1971 ne s'applique pas**.

22.
Accidents du travail > Champ d'application de la loi et compétence des juridictions du travail > Cas particuliers > Prisonniers mis au travail

Trib. trav. Liège (div. Liège), 25 novembre 2022, R.G. 20/455/A[10]

L'indemnisation des détenus victimes d'un accident du travail est actuellement réglée par l'arrêté royal du 26 juin 2019 (entré en vigueur le 1er janvier 2020). Pour les accidents survenus auparavant, le tribunal retient que c'est le « vieux » système repris dans les circulaires ministérielles qui doit s'appliquer. Celles-ci font référence à l'intervention sur base « volontaire » de l'Etat belge, l'indemnisation étant établie par analogie avec la législation en matière d'accidents du travail proportionnellement au pourcentage de l'invalidité reconnue à la victime, calculée sur la base d'un salaire annuel fictif.

23.
Maladies professionnelles > Ecartement > Ecartement des travailleurs

C. trav. Liège (div. Liège), 21 décembre 2022, R.G. 2022/AL/261[11]

Les mesures prises dans le cadre de l'écartement du travailleur ont un but préventif, le travailleur en écartement définitif devant accepter la cessation de l'activité nocive à l'avenir. Le dommage indemnisable lié à la cessation de l'activité à risque n'est pas une incapacité effective mais virtuelle, vu le caractère préventif de la mesure. L'allocation (prévue à l'article 37, § 3, des lois) doit permettre au travailleur de rechercher un emploi et de couvrir certaines dépenses permettant de faciliter cette mutation professionnelle. Elle est due indépendamment du fait qu'un emploi est retrouvé ou non et ne requiert pas que le travailleur soit au chômage.

24.
Chômage > Octroi des allocations > Disponibilité sur le marché de l'emploi > Etudes pendant le chômage

C. trav. Liège (div. Liège), 16 novembre 2022, R.G. 2022/AL/239 et 2022/AL/240

Une titulaire d'un diplôme de fin d'études de l'enseignement supérieur (bachelier assistante sociale) ne peut être considérée comme ayant peu de possibilités sur le marché de l'emploi. Devant démontrer que tel est le cas, l'intéressée ne peut se baser sur son propre parcours guidé par des opportunités rencontrées et des aspirations personnelles, mais sur une argumentation objective. La condition dérogatoire de disposer d'un diplôme qui n'offre que peu de possibilités sur le marché de l'emploi ne se confond pas avec la notion de pénurie d'emploi. Tous les diplômes qui ne relèvent pas de la liste de pénurie de main-d'œuvre ne peuvent être définis *in abstracto* comme présentant peu de possibilités sur le marché de l'emploi.
Si le bénéficiaire d'allocations de chômage entend solliciter le bénéfice de la dérogation prévue à la condition de perception de trois-cent-douze allocations comme chômeur complet au cours des deux années précédant le début des études, il y a lieu d'établir que celles qu'il envisage connaissent une pénurie significative de main-d'œuvre. Cet examen doit intervenir au regard de la liste des professions établies par l'ONEm.

---

[10] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Accident survenu lors de l'exercice d'un travail pénitentiaire : règles d'indemnisation ?**

[11] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Maladie professionnelle : précisions relatives à la mesure d'écartement**.

25.
Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Production de pièces

C. trav. Bruxelles, 21 décembre 2022, R.G. 2022/AB/204

Le juge peut ordonner, en application de l'article 877 du Code judiciaire, le dépôt au dossier de la procédure d'un document contenant la preuve d'un fait pertinent. Ceci suppose cependant qu'il existe des indices sérieux et précis de la détention d'un tel document « contenant la preuve d'un fait pertinent » par une partie ou un tiers. Ces exigences tendent à empêcher des mesures d'instruction purement exploratoires alors que le demandeur n'a pas une idée bien précise de ce qu'il recherche. Inversement, ces conditions font aussi obstacle à une mesure d'instruction hasardeuse dont le demandeur entend pouvoir retirer un fait pertinent qu'il peut identifier mais qu'il tente de manière aléatoire, à défaut de disposer d'indices sérieux et précis de ce que le document ciblé contient la preuve du fait recherché.

*
* *

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

Disclaimer : Copyright et conditions d'utilisation du site.