



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

- Le Bulletin -

N° 247

15 juillet 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.

Le prochain numéro du Bulletin paraîtra le 15 août prochain.

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.

[Droits fondamentaux > Égalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Handicap > Aménagements raisonnables](#)

C. trav. Liège (div. Namur), 13 janvier 2026, R.G. 2024/AN/127

Bien que le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée soit constitutif en lui-même d'une discrimination prohibée en application de l'article 14 de la loi du 10 mai 2007, l'invocation d'une exigence essentielle et déterminante comme cause de justification de telle distinction directe fondée sur le handicap en application de l'article 8, § 2, de la même loi pourrait aussi bien être appréciée au niveau de la condition de proportionnalité en prenant en compte l'obligation pour l'employeur de mettre en place de tels aménagements.

2.

[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., 13 mai 2026, Aff. n° C-155/25 (COMMISSION c/ ITALIE), EU:C:2026:405 (Recours en manquement)

En n'ayant pas pris de mesures visant à prévenir l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs pour le personnel administratif, technique et auxiliaire de remplacement employé dans les établissements d'enseignement publics, la République italienne a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de la clause 5 de l'Accord cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la Directive n° 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée. (Extrait du dispositif)

3.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat à durée déterminée > Contrats successifs \(CDD\) > Jurisprudence nationale > Raisons légitimes](#)

C. trav. Bruxelles, 22 avril 2026, R.G. 2023/AB/120¹

Dans un établissement d'enseignement, le travail de surveillance est un travail pérenne répondant à un besoin durable et non un travail par nature provisoire limité dans le temps.

Une réorganisation des surveillances scolaires n'est pas en soi une « raison objective » au sens de la clause 5 de l'Accord-cadre sur le travail à durée déterminée permettant la conclusion de contrats à durée déterminée successifs, s'agissant d'examiner dans chaque cas toutes les circonstances de l'espèce (nombre de contrats, personne, travail, etc.) afin de vérifier s'il y a recours abusif à ce type de contrat.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Contrats à durée successifs dans l'enseignement et exclusion de la C.C.T. n° 109 dans les Écoles européennes](#).

4.

[Fin de la relation de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Contrôle judiciaire > Proportionnalité](#)

Trib. trav. Liège (div. Huy), 12 janvier 2026, R.G. 24/347/A

Apparaît disproportionné eu égard aux faits reprochés (tenue de propos pouvant démontrer une certaine réticence à accepter le nouveau management) un licenciement décidé de façon précipitée, sans donner au travailleur une réelle chance de démontrer ses capacités à poursuivre l'exercice de ses fonctions en suivant et en s'adaptant à la nouvelle dynamique voulue par la société.

5.

[Fin de la relation de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Congé parental > Examen du motif](#)

Trib. trav. Hainaut (div Mons), 26 janvier 2026, R.G. 24/753/A

Le non-respect par le travailleur des règles de déontologie propres au métier qu'il exerce répond à la notion de « motifs suffisants » au sens de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985, qui sont en lien avec son comportement et auraient pu amener tout employeur prudent et raisonnable à prendre la décision de le licencier.

6.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Délai > Point de départ > Manquement répété](#)

C. trav. Bruxelles, 7 janvier 2026, R.G. 2024/AB/313

En cas de manquements répétés, la détermination du moment à partir duquel cette répétition a rendu immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle est laissée à l'appréciation de la partie désirant exercer le droit qui lui est conféré par la loi.

7.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Relations de travail > Critique / Dénigrement de l'employeur](#)

C. trav. Bruxelles, 7 janvier 2026, R.G. 2024/AB/313

Les cadres ont le droit, et parfois même le devoir, de formuler des critiques à propos de la gestion ou de la structure financière de leur entreprise. Ils doivent toutefois veiller à n'exprimer ces critiques que dans l'entreprise, face à des personnes habilitées à les entendre et à en tenir compte en vue d'améliorer la gestion de l'entreprise. Lorsque les propos critiques portent atteinte à l'autorité de l'employeur ou s'accompagnent d'une publicité négative, ils peuvent justifier un licenciement pour motif grave. Il convient en définitive de rechercher le juste équilibre entre, d'une part, la liberté du travailleur de s'exprimer, garantie en règle par l'article 10 de la C.E.D.H. et par l'article 19 de la Constitution, et, d'autre part, ses obligations à l'égard de l'employeur. La liberté d'expression n'est pas un droit absolu et, dans le cadre d'une relation de travail, il faut respecter cet équilibre, le travailleur ayant des obligations vis-à-vis de son

employeur, lesquelles découlent notamment des articles 16 et 17 de la loi du 3 juillet 1978 et de l'article 5.73 du Code civil.

Ainsi, commet une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle la travailleuse qui, s'étant vu infliger un avertissement à la suite de certains courriels envoyés à des collègues dans lesquels elle dénigrait leur employeur, non seulement conteste le bien-fondé de cette mesure dans un courrier aux termes particulièrement vigoureux, mais encore s'adresse de manière irrespectueuse à l'intéressé devant plusieurs collègues de travail. Peu importe qu'elle ait exercé de nombreuses années à son service, le cas échéant sans essuyer la moindre critique, dès l'instant où il apparaît qu'au cours des derniers mois de son occupation, son attitude a fondamentalement changé.

8.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Rupture conventionnelle > Renonciation](#)

Trib. trav. Hainaut (div. Binche), 26 janvier 2026, R.G. 24/1.072/A

Les dispositions d'une C.C.T. d'entreprise accordant un avantage salarial ne revêtent aucun caractère impératif et peuvent donc faire l'objet d'une renonciation à tout moment, y compris pendant l'exécution du contrat. Il ne s'agit en effet pas d'une norme obligatoire fixant une rémunération à laquelle les travailleurs ne pourraient renoncer qu'une fois le droit acquis, mais d'une augmentation salariale décidée par l'employeur (en l'espèce, afin d'augmenter la productivité de son personnel).

9.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Rupture conventionnelle > Transaction > Consentement](#)

C. trav. Bruxelles, 23 janvier 2026, R.G. 2024/AB/789

L'alternative présentée à un travailleur au cours de l'entretien auquel il fut convoqué, à savoir la signature de la convention ou un licenciement pour motif grave, peut, *in abstracto*, s'examiner comme une « menace ». Ne reposant pas sur des faits factices ou anodins, elle n'est toutefois pas, en elle-même, constitutive d'une violence morale (et ne constitue *a fortiori* pas un vice de consentement).

Pour critiquables qu'ils soient, le peu de temps qui lui a été laissé entre sa convocation et cet entretien, ainsi que le fait qu'il n'ait pas reçu d'ordre du jour ni d'information préalable quant à la raison de celui-ci ou quant aux éléments à sa charge, sont des éléments insuffisants pour démontrer que l'intéressé – sur qui repose la charge de la preuve – aurait fait l'objet d'une violence morale qui, de surcroît, répondrait à l'ensemble des conditions légales pour constituer un vice de consentement. En particulier, il n'apparaît pas que le choix qui lui était donné se serait accompagné d'une menace totalement disproportionnée de son employeur, caractéristique d'un abus de sa position dominante, dans le seul but de lui extorquer l'acceptation d'un choix imposé.

10.

[Fin de la relation de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Reclassement professionnel > Sources > Loi du 5 septembre 2001](#)

C. trav. Mons, 12 janvier 2026, R.G. 2024/AM/244

La *ratio legis* du dispositif de reclassement professionnel (offrir un accompagnement spécialisé aux travailleurs licenciés en vue de faciliter la recherche d'un emploi ou de lancer une activité indépendante) implique que l'employeur ne peut déduire quatre semaines de rémunération de l'indemnité de préavis, conformément à l'article 11/5, 2°, de la loi du 5 septembre 2001, s'il n'a pas respecté son obligation, prévue à l'article 11/4, d'offrir au travailleur une procédure de reclassement professionnel. Raisonner différemment consisterait implicitement à inciter les employeurs à éluder leurs obligations en matière d'outplacement en vue d'effectuer des économies sur le montant des indemnités de préavis.

Le travailleur qui ne met pas son employeur en demeure de lui offrir une procédure de reclassement professionnel dans le délai visé à l'article 11/7, § 2, de la loi perd le droit de bénéficier d'une offre d'outplacement à charge de son employeur. Il n'en découle pas que le travailleur devrait être sanctionné financièrement en se voyant imputer quatre semaines de rémunération de son indemnité de préavis. Une telle sanction n'est applicable qu'au travailleur qui refuse une offre de reclassement professionnel valable, dès lors qu'il renonce à bénéficier d'un accompagnement jugé nécessaire par le législateur pour augmenter le taux d'emploi du pays.

11.

[Temps de travail et temps de repos > Travail à temps partiel > Présomption d'occupation à temps plein](#)

Cass., 4 mai 2026, n° S.24.0015.N

En vertu de l'article 22ter, alinéa 1^{er}, de la loi du 27 juin 1969, en cas de non-respect des dispositions prévues par la loi-programme du 22 décembre 1989 aux fins de contrôler le temps de travail presté par les travailleurs à temps partiel, ceux-ci sont présumés, sauf preuve du contraire, avoir effectué leurs prestations dans le cadre d'un contrat de travail en qualité de travailleurs à temps plein.

Cette disposition permet à l'O.N.S.S. de percevoir les cotisations en cas d'infraction à la législation en matière de temps partiel et d'impossibilité de déterminer la durée effective du travail des travailleurs à temps partiel. Elle n'oblige pas l'O.N.S.S. à s'en prévaloir systématiquement ni ne l'empêche, lorsqu'il dispose des données permettant de déterminer le temps de travail des travailleurs à temps partiel, de recouvrer les cotisations conformément à l'article 22 de la loi.

En l'espèce, le juge du fond a constaté qu'un travailleur était en train de prêter en dehors de ses heures de travail fixes. L'O.N.S.S. n'a pas fait usage de la présomption légale selon laquelle il y avait travail à temps plein mais a procédé d'office à une déclaration d'emploi sur pied de l'article 22 de la loi. L'arrêt qui conclut que l'O.N.S.S. aurait dû se prévaloir de l'article 22ter est cassé.

12.

[Rémunération / Avantages / Frais > Eléments constitutifs > Avantages en nature ou en espèces avec clause de libéralité / faculté de révocation](#)

C. trav. Bruxelles, 6 janvier 2026, R.G. 2024/AB/346

La prévision d'une clause de libéralité dans le contrat de travail a pour effet que, même si une prime ou une gratification a été octroyée pour des années passées, ceci ne crée aucun droit dans le chef de son

bénéficiaire à la même prime ou gratification pour l'avenir. Il est, à cet égard, indifférent qu'une réflexion était en cours sur la possibilité de son octroi ou que certains de ses collègues en auraient, quant à eux, éventuellement perçue une.

13.

[Rémunération / Avantages / Frais > Prescription > Indemnité compensatoire de préavis](#)

Trib. trav. Hainaut (div Binche), 26 janvier 2026, R.G. 24/1.072/A

En cas de rupture immédiate du contrat de travail moyennant paiement d'une indemnité de préavis, le délai de prescription prend cours au moment de la notification du congé. Le fait que la rémunération du mois en cours continue à être payée et que le formulaire de chômage C4 mentionne une autre date n'y change rien.

14.

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

C.J.U.E., 18 décembre 2025, Aff. n° C-296/24 à C-307/24 (SM et ALII c/ CAISSE POUR L'AVENIR DES ENFANTS), EU:C:2025:999²

Le travailleur frontalier peut prétendre aux allocations familiales pour l'enfant du conjoint ou du partenaire enregistré s'il pourvoit à l'entretien de celui-ci.

La qualité de membre de la famille de cet enfant peut ressortir de l'existence d'un domicile commun.

Celui-ci ne doit pas être nécessairement à temps complet. À défaut de domicile commun, d'autres éléments objectifs peuvent être pris en compte s'ils présentent une certaine stabilité.

Il ne peut être exigé du travailleur qu'il prouve qu'il contribue concrètement aux dépenses quotidiennes ou aux besoins particuliers de l'enfant.

15.

[Travail et famille > Allocations familiales > Régionalisation > Région wallonne](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 21 octobre 2025, R.G. 2024/AL/129³

En Région wallonne, pour tous les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2020, les conditions d'ouverture du droit aux suppléments sociaux sont établies par le décret wallon du 8 février 2018 et le montant reste défini par la législation fédérale.

Pour les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2020, le montant du supplément social ne varie plus selon leur rang mais selon les revenus du ménage.

Pour calculer le plafond de revenus en cas de vie en ménage, il faut tenir compte du duo composé par le couple. La référence étant le plafond annuel, il n'y a pas lieu de proratiser les revenus du cohabitant en fonction de la durée de la vie commune.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Droit aux allocations familiales des travailleurs frontaliers pour l'enfant du conjoint ou du partenaire enregistré : qu'entend-on par « pourvoir à l'entretien » de celui-ci ?](#)

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Allocations familiales : conditions d'octroi du supplément social en Région wallonne.](#)

16.

[Accidents du travail > Mécanisme probatoire > a. Preuve à charge de la victime > Exigence d'une preuve certaine > Événement soudain](#)

C. trav. Mons, 4 novembre 2025, R.G. 2022/AM/201⁴

L'accident du travail survenu sans témoin répond à l'hypothèse de l'article 8.6 du Titre VIII du nouveau Code civil, s'agissant d'un fait positif dont, par la nature même du fait à prouver, il n'est pas possible ou pas raisonnable d'exiger une preuve certaine.

La preuve par vraisemblance peut être admise.

La déclaration de la victime peut être prise en compte mais doit être étayée par d'autres éléments sérieux et précis.

17.

[Accidents du travail > Procédure judiciaire > Question préjudicielle](#)

Cass., 2 mars 2026, n° S.24.0022.N

En vertu de l'article 74, alinéa 2, de la loi du 10 avril 1971, les questions préjudicielles qui se posent devant la juridiction répressive au sujet de l'interprétation de la loi sur les accidents du travail sont tranchées par la juridiction du travail. Ainsi pour la question de la qualification d'un accident en accident du travail.

L'article 7, 1^{er} alinéa, de la loi dispose qu'est considéré comme accident du travail tout accident qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de louage de travail et qui produit une lésion.

Le tribunal du travail appelé, sur question préjudicielle, à se prononcer sur le point de savoir si un accident peut être qualifié d'accident du travail doit, en règle générale, se prononcer également sur l'existence d'un contrat de travail.

18.

[Chômage > Responsabilité > Responsabilité de l'organisme de paiement](#)

C. trav. Bruxelles, 27 novembre 2025, R.G. 2024/AB/513⁵

Il appartient à l'organisme de paiement, dès la première présentation du demandeur, non seulement d'informer et de conseiller ce dernier sur son droit aux allocations et sur la manière de remplir son dossier, mais également de formaliser sa demande au moyen du formulaire *ad hoc*.

S'il constate qu'il ne pourra introduire un dossier complet dans le délai requis, il est tenu de solliciter le cas échéant du bureau de chômage la prolongation de ce délai, à défaut de quoi l'introduction tardive du dossier de son affilié lui est exclusivement imputable.

Cette faute, qui a pour effet d'empêcher l'intéressé de faire valoir ses droits plus tôt, engage sa responsabilité sur pied de l'article 167, § 4, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, de sorte qu'il est justifié de le condamner au paiement des allocations qui, autrement, auraient pu revenir à son affilié de manière plus immédiate.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident du travail survenu sans témoins : admission de la preuve par vraisemblance](#).

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Responsabilités respectives du chômeur et de l'organisme de paiement en cas d'introduction tardive d'une demande d'allocations de chômage](#).

19.

[Maladie / Invalidité > Assurance soins de santé > Prestations > Interventions reprises dans la nomenclature > Interprétation de la nomenclature](#)

C. trav. Liège (div. Namur), 22 janvier 2026, R.G. 2025/AN/29

Une application de la nomenclature visée à l'article 7 de l'arrêté royal du 23 mars 1982 qui n'étendrait pas celle-ci aux personnes souffrant d'affections comparables (en l'espèce la maladie de Charcot-Marie-Tooth, laquelle ne figure pas parmi les affections qui peuvent donner lieu à une réduction de l'intervention personnelle du patient dans les frais de kinésithérapie) serait inconstitutionnelle, en ce qu'elle violerait les articles 10 et 11 de la Constitution.

20.

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

Trib. trav. Hainaut (div. Mons), 28 janvier 2026, R.G. 24/502/A et 24/683/A

La notion de cohabitation suppose l'existence d'une véritable communauté domestique, caractérisée par une mise en commun des ressources et des tâches ménagères, le simple partage d'un logement ou de certaines charges ne suffisant pas.

En l'espèce, le tribunal constate que le titulaire n'établit pas, au moyen d'éléments suffisamment probants, l'absence de cohabitation au sens de la réglementation sociale, dès lors que les seuls documents produits ne permettent pas de renverser les mentions du Registre national.

Il en résulte que l'organisme assureur était fondé à appliquer le taux « cohabitant » et à procéder à la récupération des indemnités indûment versées sur la base de l'article 164 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994, le montant de l'indu n'étant ni contesté ni erroné.

21.

[Maladie / Invalidité > Récupération > Etendue > Reprise sans autorisation](#)

C. trav. Bruxelles, 14 janvier 2026, R.G. 2024/AB/678

Depuis la modification introduite par la loi du 20 juillet 2015, l'obligation de récupération prévue par l'article 101, § 2, de la loi coordonnée s'étend également à l'hypothèse spécifique d'un travail non autorisé presté le dimanche, impliquant la récupération de l'indemnité afférente au premier jour indemnisable antérieur, bien que le dimanche ne constitue jamais en soi une journée indemnisée.

Cette disposition vise à combler une lacune antérieure du régime et s'inscrit dans l'objectif de lutte contre la fraude sociale. La récupération doit s'opérer chaque fois qu'un dimanche a été presté sans autorisation, indépendamment du fait que le titulaire ait travaillé ou non les autres jours de la semaine, aucun tempérament n'étant prévu par le texte légal. Elle précise que la récupération porte nécessairement sur une journée indemnisable antérieure et ne peut, dès lors, excéder le montant total des indemnités effectivement versées, sans exigence de rattachement à la même semaine que le dimanche presté.

L'interprétation défendue par l'organisme assureur, consistant à limiter la récupération selon l'intensité de l'activité non autorisée, reviendrait à introduire une exception non prévue par la loi.

22.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Règles générales d'octroi du R.I.S. > Conditions d'octroi > Disposition au travail > Critères](#)

Trib. trav. Hainaut (div. Mons), 14 avril 2026, R.G. 25/233/A⁶

Le droit à l'aide sociale existe indépendamment des erreurs, de l'ignorance, de la négligence ou encore de la faute du demandeur d'aide. Une carence antérieure ne peut dès lors priver le demandeur d'un octroi. N'établit pas la réalité de sa disposition au travail le demandeur du revenu d'intégration qui ne dépose que de simples candidatures ou autres démarches, effectuées, en l'espèce, en petit nombre, eu égard à la période concernée.

23.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Connexité](#)

Trib. trav. Hainaut (div Binche), 26 janvier 2026, R.G. 24/1.072/A

Il est contraire à l'intérêt d'une bonne justice ainsi qu'à la sécurité juridique de traiter séparément et de réserver un sort différent à des demandes alors qu'elles émanent de travailleurs ayant été au service du même employeur, se trouvant dans des situations similaires, formulant leurs demandes sur le même socle de faits, poursuivant le même objet et que les mêmes moyens/arguments sont invoqués de part et d'autre.

Le seul fait que le quantum des prétentions diffère ne suffit pas à écarter l'application de l'article 30 du Code judiciaire.

24.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La demande > Demande reconventionnelle](#)

C. trav. Bruxelles, 12 février 2026, R.G. 2024/AB/859 (NL)

L'appel tardif (en l'espèce restitution d'indu en chômage) n'est pas recevable. Une demande reconventionnelle (en l'espèce augmentation de l'indu réclamé par l'ONEm) est une demande autonome par rapport à la demande originaire et sa recevabilité ne dépend pas de celle de l'appel principal.

Elle ne doit pas satisfaire aux conditions de recevabilité de l'article 807, qui en tant que telles ne valent que pour le demandeur qui étend ou modifie sa demande. La demande reconventionnelle introduite pour la première fois en degré d'appel doit, vu le principe de l'égalité des armes des parties au procès et leur obligation de loyauté procédurale, avoir un lien avec une demande introduite devant le premier juge.

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [C.P.A.S. : qu'entend-on par « disposition au travail » ?](#)

25.

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

Cass., 11 mai 2026, n° S.25.0026.F

L'article 807 du Code judiciaire requiert uniquement que la demande étendue ou modifiée soit fondée sur un fait ou un acte invoqué dans l'acte introductif d'instance. Il n'est pas requis qu'elle le soit exclusivement. Elle peut dès lors être fondée en outre sur un fait ou un acte qui s'est produit au cours de l'instance. En l'espèce, l'employée avait demandé des dommages et intérêts en raison de la modification de fonction unilatérale et fautive jusqu'au rétablissement complet dans la fonction exercée et, dans le cours de la procédure, avait été licenciée. Ayant demandé en outre des indemnités liées au licenciement, l'extension de la demande a été admise au motif que le contrat de travail servait de fondement, fût-ce partiel, à la demande nouvelle de paiement d'indemnités dues en raison de la rupture de ce contrat de travail.

*
* *

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

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