

Table des matières

<i>In memoriam</i> Bernard DHAEYER	7
Remerciements	9
Plan	11
Légende des pictogrammes	12
PARTIE I	
Définition et naissance du droit du travail	13
<hr/>	
I. Qu'est-ce que le droit du travail ?	15
A. Le droit	15
B. Le droit social	26
C. L'autonomie du droit du travail	29
II. La naissance du droit du travail	31
A. L'origine du mot <i>travail</i>	31
B. L'importance de l'évolution historique	31
C. Avant la Révolution française	32
D. Révolution française et Code civil	36
E. La révolution industrielle	47
F. L'année 1886	50
G. La naissance de l'interventionnisme étatique	52
H. L'année 1944	62
I. Le développement du droit social : l'âge d'or (1945-1975)	63
J. Crise	69
K. Perspectives	78

PARTIE II

Questions de méthode : objet, forme et sources de l'ouvrage 83

I. Objet de l'ouvrage	85
A. De la nécessité d'enseigner un peu de droit à tous	85
B. Enseigner moins mais mieux	87
C. Enseigner différemment	88
D. Assumer un choix critiquable	90
E. Le raisonnement juridique et l'étude du droit positif	91
II. Forme de l'ouvrage	92
III. Sources d'inspiration de l'ouvrage	93
IV. Bibliographie sélective	94
V. Prérequis	94
VI. Étude et évaluation	95
VII. Utilisation des sources légales et jurisprudentielles	96
VIII. La langue du droit	98
A. La langue du droit est-elle incompréhensible ?	99
B. Faut-il connaître le latin pour faire du droit ?	102
IX. Avertissements	107

PARTIE III

Une première approche : typologie du travail et sources 109

I. Typologie du travail en Belgique	111
II. Les sources du droit social	115
A. Les sources et leur hiérarchie	115
B. Les normes internationales	118
1. Introduction	119
2. L'Organisation internationale du travail	119
3. Le Conseil de l'Europe	121
4. Le droit de l'Union européenne	121
5. Les conventions internationales	123

C. Le droit national	123
1. La Constitution	123
2. La loi dans ses dispositions impératives	125
3. Les conventions collectives de travail	129
4. Le contrat de travail	131
5. Le règlement de travail	132
6. L'usage	134
7. La coutume	135
8. La volonté unilatérale	136
9. Les réglementations internes à l'entreprise	136
D. La jurisprudence	140
E. La doctrine	146
F. L'équité	147
G. Les principes généraux du droit	152
H. Autres instruments : <i>Soft law / Hard law</i>	153

PARTIE IV

Distinguer les travailleurs salariés des indépendants 155**Objet de cette partie de l'ouvrage** 157**Introduction : un assujettissement implique des obligations (payer des cotisations) et des droits (recevoir des prestations)** 158

A. Le principe des cotisations sociales	158
B. Le débiteur des cotisations sociales	160
C. La base de calcul des cotisations	161
D. La fraude sociale	165

I. Les principes généraux d'assujettissement à la sécurité sociale 166

A. Toute personne exerçant une activité professionnelle en Belgique doit être assujettie à un régime de sécurité sociale	167
B. Il existe deux régimes principaux de sécurité sociale : le régime des travailleurs salariés et le régime des travailleurs indépendants	167
C. Les dispositions relatives à la sécurité sociale sont d'ordre public	169

D. Une même personne, pour une même activité professionnelle, ne peut pas être assujettie à plusieurs régimes de sécurité sociale	171
E. Une même personne, si elle exerce deux activités distinctes, peut être assujettie à deux régimes de sécurité sociale (double assujettissement)	171
F. Une personne assujettie à un régime bénéficie de toutes les branches de ce régime, sauf exception	172
II. Les travailleurs salariés	172
A. La notion de contrat de travail	172
1. Définition et caractéristiques	173
2. Présomptions	174
B. Distinction, en pratique, entre contrat de travail et contrat d'entreprise	176
III. Les travailleurs indépendants	189
A. Source	189
B. Définition	189
C. Présomptions	191
D. Exclusions	194
IV. Comparaison salariés/indépendants	198
PARTIE V	
S'initier au droit collectif du travail : aperçu des relations collectives du travail en Belgique	201
<hr/>	
Notes préliminaires	203
I. Le secteur privé	205
Base légale : la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du travail	205
Introduction : notions de concertation sociale et d'autonomie des partenaires sociaux	205
A. Les acteurs : notions d'acteurs représentatifs et de monopole de la négociation collective	210
1. Les organisations de travailleurs	210
2. Les organisations d'employeurs	221
B. Les organes	221
1. Niveau national intersectoriel (<i>i.e.</i> tous secteurs d'activité confondus)	222
2. Au niveau sectoriel (<i>i.e.</i> par branche d'activité)	223

3. Au niveau de l'entreprise	226
a) Le conseil d'entreprise	227
b) Le comité pour la prévention et la protection au travail	231
c) La délégation syndicale	233
C. Les normes	235
1. La convention collective de travail	235
2. Le règlement de travail	241
D. Les relations	242
1. Un sujet rétif à l'application du droit...	244
2. La définition de la grève	244
3. Un droit fondamental	244
4. Un droit non soumis à autorisation	246
5. <i>Quid</i> de la grève « politique » ?	246
6. Un abus du droit de grève ?	246
7. Un service minimum ?	247
8. Les modalités de la grève et l'articulation de celle-ci avec d'autres droits : <i>quid</i> des « voies de fait » ?	248
9. La grève et l'ordre public	250
10. Juridicisation et judiciarisation du conflit collectif	254
11. Les conciliateurs sociaux	256
II. Le secteur public	256
Remarque préalable	257
A. Base légale	258
B. Champ d'application	259
C. Les deux grands modes de relations collectives de travail	259
D. Les organes : comités de négociation et de concertation	260
E. Les acteurs : agrément et représentativité	260
F. Le statut des délégués syndicaux	261
PARTIE VI	
Comprendre les relations individuelles du travail	265
<hr/>	
I. Le contrat de travail	267
A. Les éléments constitutifs du contrat de travail	267
1. L'autorité	268

2. Le travail	270
3. La rémunération	271
a) Définition	271
b) Un élément constitutif essentiel du contrat	272
c) Le montant de la rémunération	273
d) Les avantages en nature	276
e) La prime de fin d'année	277
f) La participation financière des travailleurs au capital et aux bénéfices de l'entreprise	278
g) Le montant brut	279
h) L'indexation	279
i) Rémunération et ressources humaines	279
B. Les conditions de validité du contrat de travail	280
1. Les principes généraux civilistes s'appliquant à tous les contrats	280
2. La capacité	281
a) Définition	281
b) Application en droit social	282
3. L'objet	282
a) Définition	282
b) Caractéristiques	282
4. La cause	285
a) Définition	285
b) Hypothèses de causes illicites	285
c) Limitation de la nullité en droit social	285
5. Le consentement	286
C. Les parties au contrat de travail	290
1. Le travailleur	290
2. L'employeur	292
a) Employeur ou entreprise ?	292
b) Qui est l'employeur ?	295
c) Hypothèses de démembrement de l'autorité	299
d) Hypothèses de multiplication de l'autorité	303
e) Hypothèse de changement d'employeur par transfert conventionnel d'entreprise	304
D. La forme du contrat de travail	306
1. La langue du contrat	307
2. Exigence d'un écrit ?	308
E. La formation du contrat de travail : recrutement et sélection	309
Remarque préliminaire	309
1. L'offre d'emploi	309
2. Les principes applicables à la procédure de recrutement et de sélection	312
a) L'employeur doit informer le candidat (art. 8 et 9 de la CCT n° 38)	312

b) L'employeur doit prendre en charge les éventuels frais de la procédure de sélection (art. 3 de la CCT n° 38)	313
c) Remise d'une attestation (art. 4 de la CCT n° 38)	313
d) Le candidat est tenu de collaborer de bonne foi à la procédure de sélection (art. 13 et 14 de la CCT n° 38)	314
e) La procédure de sélection doit se dérouler dans un délai raisonnable (art. 15 de la CCT n° 38)	314
f) Le droit au respect de la vie privée	314
g) Le droit à la non-discrimination	318
F. Les différents types de contrat de travail	325
1. Selon l'objet	325
a) Le contrat de travail d'ouvrier (art. 2 de la loi relative aux contrats de travail)	327
b) Le contrat de travail d'employé (art. 3 de la loi relative aux contrats de travail)	328
c) Le contrat de travail domestique (art. 5 de la loi relative aux contrats de travail)	329
d) Le contrat de travail de représentant de commerce (art. 4 de la loi relative aux contrats de travail)	330
e) Autres contrats de travail	332
2. Selon la durée	336
a) Le contrat de travail à durée indéterminée	336
b) Le contrat de travail à durée déterminée	337
c) Le contrat conclu pour un travail nettement défini	340
d) Le contrat de remplacement	340
e) Le contrat temporaire	341
3. Selon le temps de travail	342
II. Les clauses du contrat de travail	345
A. Clause d'essai	347
B. Terme et conditions	347
C. Clause de révision ou de flexibilité	351
D. Clause de non-concurrence	355
E. Clause d'exclusivité	361
F. Clause de secret professionnel, de loyauté ou de non-concurrence déloyale	363
G. Clause de non-débauchage	364
H. Clause de non-démarchage	367
I. Clause de du croire ou de garantie de solvabilité de clientèle (pour les représentants de commerce uniquement)	367
J. Clause d'habitation (ou de résidence)	368
K. Clause d'ancienneté fonctionnelle	368

L. Clause de stabilité d'emploi	370
M. Clause de remboursement de frais	372
N. Clause d'écolage	375
O. Clause de résultat	377
P. Clause de responsabilité	378
Q. Clause de cautionnement	379
R. Clause de rétention	380
S. Clause relative aux créations intellectuelles	380
T. Clause de libéralité	381
U. Clause indemnitaire	383
V. Clause attribuant la qualité de personne investie d'un poste de direction ou de confiance	384
W. Clause d'habillement	388
X. Clause d'arbitrage	390
III. L'exécution du contrat de travail	390
A. Les théories de l'organisation de l'entreprise	390
B. Les droits fondamentaux du travailleur	395
1. La vie privée du travailleur dans l'entreprise	395
2. La liberté d'expression	401
3. La liberté de religion	408
C. Obligations du travailleur	411
1. Exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et aux conditions convenus	412
2. Agir conformément aux ordres et aux instructions de l'employeur et de ses délégués	412
3. Confidentialité et concurrence	412
4. Veiller à sa propre sécurité, à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers	415
5. Restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières qui lui ont été confiés	415

D. Obligations de l'employeur	416
1. Faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus	416
a) Obligation de fournir le travail convenu	416
b) Modification du contrat de commun accord	416
c) Interdiction de modification unilatérale et <i>ius variandi</i> de l'employeur	417
d) Options ouvertes au travailleur en cas de modification unilatérale du contrat	419
i. L'exécution du contrat en nature	420
ii. L'exécution par équivalent	420
iii. L'exception d'inexécution	420
iv. La résolution du contrat	421
v. Le congé pour motif grave	423
vi. L'acte équipollent à rupture	424
2. Veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident	426
a) Généralités	426
b) Les risques psychosociaux	428
c) Le harcèlement moral	433
d) Voies d'action du travailleur	441
i. Procédure « interne » à l'entreprise	441
ii. Voies d'action « externes » à l'entreprise	442
e) Protection contre le licenciement (art. 32 <i>tredecies</i> de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail)	445
3. S'assurer contre le risque d'accident du travail	447
a) L'accident	449
i. Un événement	450
ii. Le caractère soudain de l'événement	452
iii. La lésion	455
iv. La preuve	455
b) L'accident du travail	455
i. Dans le cours de l'exécution du contrat	456
ii. Par le fait de l'exécution du contrat	456
iii. La preuve	457
c) L'accident sur le chemin du travail	457
i. La résidence	458
ii. Le lieu d'exécution du travail	458
iii. Les assimilations	458
iv. Le trajet normal	459
v. La preuve	460
4. Payer la rémunération, aux conditions, au temps et au lieu convenus	461
a) La notion de rémunération	461
b) La libre disposition de la rémunération	461
c) Modes de paiement	462
d) Délais de paiement	464

e) Lieu du paiement	465
f) Décompte	466
g) Limitation des retenues	466
h) Saisies et cessions	469
i. Montants protégés	469
ii. Créances alimentaires	472
iii. Règlement collectif de dettes	473
iv. Cessions au profit de l'ONEm	473
v. Procédure	476
i) Privilège	476
5. Donner au travailleur le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, ainsi que les obligations civiques résultant de la loi	477
6. Consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des travailleurs et, en particulier, des jeunes travailleurs	478
7. Apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant au travailleur et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt	478
8. Gérer les ressources humaines ?	478
a) Définition	478
b) Missions	478
c) Importance	479
E. Responsabilité du travailleur	480
F. Surveillance	486
1. Le lien entre discipline et surveillance	486
2. La surveillance par caméra (CCT n° 68)	487
3. La surveillance de l'utilisation de l'internet et des courriels (CCT n° 81)	489
4. L'incidence des nouvelles technologies et des réseaux sociaux	491
5. Les fouilles	493
6. Le contrôle de l'alcool et des drogues (CCT n° 100)	497
7. La géolocalisation	499
8. Le recours à un détective privé	500
9. Coercition physique	504
G. Discipline	504
H. Le temps de travail	508
1. Remarque préliminaire	508
2. Les enjeux du temps de travail en droit social	509
a) La réduction de la durée du travail	509
b) L'érosion de la distinction temps de travail/temps de non-travail	512
3. Principe	513

4. Champ d'application	519
5. Notion de temps de travail	523
6. Durée maximale du travail	524
7. Travail de nuit	525
8. Travail du dimanche	527
9. Travail les jours fériés	528
10. Flexibilité	529
a) La « petite flexibilité » (art. 20 <i>bis</i> de la loi du 16 mars 1971)	529
b) La semaine de 4 jours à la demande du travailleur prévoyant une augmentation des limites de la durée journalière de travail (art. 20 <i>bis</i> /1 de la loi du 16 mars 1971)	531
c) Les « horaires flottants » (art. 20 <i>ter</i> de la loi du 16 mars 1971)	533
d) Régime hebdomadaire alterné	536
e) La « grande flexibilité »	537
I. Protection des femmes et des enfants	538
IV. La suspension du contrat de travail	543
A. L'article 27 de la loi du 3 juillet 1978	544
B. Force majeure	545
1. Définition	546
2. Conditions	547
a) Un obstacle insurmontable	547
b) L'absence de faute	548
c) L'imprévisibilité	549
3. Effets	549
a) Effet exonératoire de responsabilité	549
b) Effet suspensif	550
c) Effet extinctif	551
C. Vacances annuelles	552
D. Maladie et accident	556
1. Introduction	556
2. Les obligations du travailleur absent pour incapacité de travail	559
3. Le trajet de réintégration du travailleur qui ne peut plus effectuer le travail convenu temporairement ou définitivement	567
E. Grossesse et maternité	569
F. Petits chômages	572
G. Congés pour raisons impérieuses	574

H. Détention préventive	575
I. Interruption de carrière et crédit-temps	576
1. Secteur privé	576
a) Droit à l'absence	576
b) Droit aux allocations	577
c) Protection contre le licenciement	577
2. Secteur public	578
a) Droit à l'absence	578
b) Droit aux allocations	578
c) Protection contre le licenciement	578
J. Congés thématiques	578
K. Congé sans solde	579
L. Mandat politique	579
M. Audiences des cours et tribunaux du travail	579
N. Promotion sociale et congé-éducation payé	579
V. Le travailleur dans l'entreprise transférée	580
A. Principe	580
B. Acteurs du mécanisme	581
C. Conditions d'application	582
1. Un transfert	582
2. Un transfert conventionnel	582
3. Une entreprise ou une partie d'entreprise	582
4. Le maintien de l'identité économique en vue de la poursuite d'une activité économique accessoire ou principale	583
D. Conséquences du transfert conventionnel d'entreprise	587
1. Le transfert est automatique	587
2. Le maintien des droits	588
3. Interdiction de licenciement résultant du transfert	588
a) Principe	588
b) Exception	589
4. Conséquences des modifications des conditions de travail	589
5. Solidarité entre cédant et cessionnaire	590
6. Obligations de consultation et d'information	591

VI. Le travailleur dans l'entreprise en difficulté	591
A. La faillite	591
1. Qu'est-ce que la faillite ?	591
2. Que devient le contrat de travail ?	592
3. Qu'en est-il des créanciers ?	594
B. La dissolution et la liquidation	595
C. La réorganisation judiciaire	597
1. Qu'est-ce qu'une PRJ ?	597
2. Quel est le sort du contrat de travail et des créances du travailleur ?	598
VII. La rupture du contrat de travail	599
Introduction : quelques caractéristiques générales du droit de licenciement en Belgique	600
1. Le droit de résiliation unilatérale	600
2. Le pouvoir de résiliation unilatérale	600
3. Un droit discrétionnaire ?	602
4. Une souplesse dans le licenciement compensée par de longs préavis ?	606
5. Les modes de rupture du contrat de travail	606
A. Les modes généraux (civilistes) de rupture du contrat de travail	606
1. La rupture en fin de contrat (art. 32, 1° et 2°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)	606
2. Le décès du travailleur (art. 32, 4°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)	607
3. L'accord des parties	607
4. La survenance d'une cause de force majeure (art. 32, 5°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)	608
a) Notion	609
b) Le constat de la force majeure	609
c) Les conséquences d'un constat erroné de force majeure	610
d) La rupture du contrat de travail pour force majeure médicale	611
5. La résolution	614
a) Principe	614
b) Résolution judiciaire	615
c) Résolution unilatérale (résolution par notification)	616
B. Les modes spécifiques de rupture du contrat de travail	618
1. La volonté unilatérale d'une des parties (art. 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)	618
a) Les notions de « congé » et de « préavis »	618
b) La notification du préavis	619

c)	La prise de cours du préavis	621
d)	La durée du préavis	622
i.	Règles en vigueur depuis le 1 ^{er} janvier 2014	624
ii.	Règles transitoires (applicables au licenciement des travailleurs dont le contrat a pris cours avant le 1 ^{er} janvier 2014 et dont le contrat prend fin après cette date)	625
e)	Le contre-préavis	631
f)	Le préavis en cas de rupture du contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini	632
g)	La dispense de prestation du préavis	633
h)	La suspension du préavis	634
i)	L'indemnité compensatoire de préavis	635
i.	Absence de formalisme	636
ii.	Effet immédiat	636
iii.	Montant de l'indemnité	636
iv.	Réduction temporaire du temps de travail	637
v.	Exigibilité immédiate	639
j)	Conversion du préavis en indemnité	639
2.	Le licenciement pour motif grave (art. 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)	639
a)	Le double délai de trois jours	640
i.	Principe	640
ii.	Prise de cours du délai	640
b)	La précision du motif	646
c)	La notion de motif grave	647
i.	Une faute...	648
ii.	...d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre les parties	648
iii.	Appréciation par le juge	648
iv.	Le fait lui-même et toutes les circonstances qui peuvent lui conférer la nature d'un motif grave	651
v.	Test de proportionnalité	651
vi.	Preuve du motif	656
3.	La survenance d'un acte équipollent à rupture	657
a)	Notion	657
b)	Inexécution fautive	657
i.	Volonté de rompre	657
ii.	Mise en demeure préalable	657
c)	Modification unilatérale importante d'un élément essentiel du contrat de travail	658
d)	Conséquence de la survenance d'un acte équipollent à rupture	659
e)	Conséquence d'un constat erroné d'acte équipollent à rupture	659
C.	Protections contre le licenciement	660
D.	Audition préalable et motivation du licenciement dans le secteur privé	669
1.	L'audition préalable au licenciement	669
a)	L'obligation « morale » d'entendre le travailleur menacé d'être licencié pour motif grave	669

b) Une obligation générale d'entendre le travailleur préalablement à son licenciement en application du principe d'exécution de bonne foi du contrat de travail interprété à la lumière des dispositions internationales relatives au licenciement	670
2. La motivation du licenciement	672
a) Le licenciement manifestement déraisonnable (CCT n° 109)	672
i. L'origine de la CCT n° 109	672
ii. Motivation <i>a posteriori</i> à la demande	674
iii. La notion de licenciement manifestement déraisonnable	675
b) Le licenciement abusif (régime de droit commun)	685
i. Le principe d'exécution de bonne foi des conventions	685
ii. L'abus de droit lors de la rupture du contrat de travail	685
iii. La réparation du préjudice causé par le licenciement abusif	687
E. Audition préalable, motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable dans le secteur public	688
1. Le contexte de l'adoption de la loi du 13 mars 2024 sur « la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public »	689
2. Le mécanisme de la loi du 13 mars 2024	693
a) L'audition préalable	693
b) La motivation	694
c) Le caractère manifestement déraisonnable du licenciement	695
d) Charge de la preuve	696
F. Fermeture d'entreprise et licenciement collectif	696
1. Fermeture d'entreprise	697
2. Licenciement collectif	698
G. Régime de chômage avec complément d'entreprise	698
H. Après la rupture	699
1. Les cotisations sociales sur les indemnités de rupture	700
a) Les indemnités dues pour la rupture irrégulière du contrat de travail par l'employeur	701
b) Indemnités pour les délégués du personnel et les délégués syndicaux	701
c) Indemnité pour rupture de commun accord	702
d) Exclusion des dommages moraux ?	702
2. Les documents sociaux	703
3. Le reclassement professionnel	704
4. Les accords transactionnels	707
a) Généralités : attention à la signature des transactions...	708
b) Définition	708
c) Caractéristiques	709
d) Précisions : est-il possible pour un travailleur de renoncer à ses droits ?	711
i. La disponibilité des droits selon leur qualification	711
ii. Essai de synthèse	714

5. Le chômage	714
a) Introduction	715
b) Institutions concernées	715
c) Conditions	716

PARTIE VII

La preuve du contrat de travail et plus généralement en droit du travail 717

Introduction	719
A. Le renvoi au Code civil	719
B. La réforme du Code civil	720
C. Le caractère supplétif des règles de preuve	720
I. Qu'est-ce que le droit de la preuve ?	721
II. Que faut-il prouver ?	721
III. Qui a la charge de la preuve ?	721
A. Qu'est-ce que la charge de la preuve ?	721
B. Qui a la charge de la preuve ?	722
C. Collaboration à l'administration de la preuve	722
D. Un droit à la preuve ?	723
E. Le rôle du juge	724
F. Intensité de la preuve	725
G. Exceptions	726
IV. Quels sont les modes de preuve ?	726
A. Preuve libre	726
B. Écrit	728
C. Les nouvelles technologies	729
D. Enquêtes et attestations	730
V. Qu'en est-il de la preuve recueillie illicitement ?	733
A. La jurisprudence Antigone et Manon	733
B. L'application de la jurisprudence Antigone en droit social	735

PARTIE VIII

Aborder le contentieux social	739
Introduction	741
I. Lexique	743
II. Paysage judiciaire	749
III. Droit international privé	753
A. Compétence internationale	754
B. Loi applicable	756
IV. Les immunités de juridiction et d'exécution des États étrangers	757
A. Immunité de juridiction	757
B. Immunité d'exécution	759
V. Introduction à la procédure	759
A. Les acteurs de la justice	759
B. Le préalable à l'action judiciaire : la mise en demeure	760
C. Une aide parfois utile : le recours aux services d'inspection	760
D. S'adresser à la justice	762
1. Qui aller voir pour être assisté ?	763
2. Quelle juridiction saisir ?	766
a) Juridictions civiles et administratives	766
b) Justice civile et pénale	768
c) En dehors du système judiciaire classique	769
E. La justice civile	770
1. Le délai de prescription	770
a) La prescription contractuelle en droit du travail	771
b) La prescription délictuelle	773
c) La <i>rechtsverwerking</i>	777
2. Le tribunal compétent	777
3. Le mode introductif d'instance	782
4. Le déroulement de la procédure	790
a) L'audience d'introduction et la mise en état de la cause	790
b) La plaidoirie	791
c) Le jugement	792
d) Les mesures avant dire droit	792

e) L'astreinte	793
f) Les procédures particulières	793
g) Les voies de recours	794
5. Le coût de la justice civile	795
6. La durée des procédures	798
F. La justice pénale : quelques éléments de droit pénal social	799
1. Introduction	799
2. La victime a un droit d'option entre procédure civile et procédure pénale	800
3. Les infractions	800
4. La partie poursuivante : l'auditorat du travail	801
5. Les tribunaux compétents	801
6. L'imputabilité des infractions : qui peut être puni ?	802
7. Les principes fondamentaux de la procédure pénale	803
8. Le déroulement de la procédure	803
9. Les peines	804
Annexe – Mémento des informations utiles 2024	807