

Table des matières

<i>In memoriam</i> Bernard DHAEYER	3
Remerciements	5
Plan	7
Légende des pictogrammes	8
PARTIE I	
Définition et naissance du droit du travail	9
<hr/>	
I. Qu'est-ce que le droit du travail ?	11
A. Le droit	11
B. Le droit social	22
C. L'autonomie du droit du travail	24
II. La naissance du droit du travail	27
A. L'origine du mot <i>travail</i>	27
B. L'importance de l'évolution historique	27
C. Avant la Révolution française	28
D. Révolution française et Code civil	32
E. La révolution industrielle	43
F. L'année 1886	46
G. La naissance de l'interventionnisme étatique	48
H. L'année 1944	57
I. Le développement du droit social : l'âge d'or (1945-1975)	58
J. Crise	64
K. Perspectives	73

PARTIE II

Questions de méthode: objet, forme et sources de l'ouvrage 79

I. Objet de l'ouvrage	81
A. De la nécessité d'enseigner un peu de droit à tous	81
B. Enseigner moins mais mieux	83
C. Enseigner différemment	84
D. Assumer un choix critiquable	86
E. Le raisonnement juridique et l'étude du droit positif	86
II. Forme de l'ouvrage	88
III. Sources d'inspiration de l'ouvrage	88
IV. Bibliographie sélective	89
V. Prérequis	90
VI. Étude et évaluation	91
VII. Utilisation des sources légales et jurisprudentielles	92
VIII. La langue du droit	94
A. La langue du droit est-elle incompréhensible ?	95
B. Faut-il connaître le latin pour faire du droit ?	97
IX. Avertissements	102

PARTIE III

Une première approche: typologie du travail et sources 105

I. Typologie du travail en Belgique	107
II. Le droit du travail, une partie du droit social	111
III. Les sources du droit social	114
A. Les sources et leur hiérarchie	114
B. Les normes internationales	117
1. Introduction	117
2. L'Organisation internationale du travail	117
3. Le Conseil de l'Europe	119

4. Le droit de l'Union européenne	120
5. Les conventions internationales	122
C. Le droit national	122
1. La Constitution	122
2. La loi dans ses dispositions impératives	123
3. Les conventions collectives de travail	126
4. Le contrat de travail	129
5. Le règlement de travail	129
6. L'usage	132
7. La coutume	133
8. La volonté unilatérale	133
9. Les réglementations internes à l'entreprise	133
D. La jurisprudence	137
E. La doctrine	144
F. L'équité	145
G. Les principes généraux du droit	150
H. Autres instruments: <i>Soft law / Hard law</i>	151
PARTIE IV	
Distinguer les travailleurs salariés des indépendants	153
<hr/>	
Objet de cette partie de l'ouvrage	155
Introduction: un assujettissement implique des obligations (payer des cotisations) et des droits (recevoir des prestations)	156
A. Le principe des cotisations sociales	156
B. Le débiteur des cotisations sociales	157
C. La base de calcul des cotisations	158
D. La fraude sociale	161
I. Les principes généraux d'assujettissement à la sécurité sociale	162
A. Toute personne exerçant une activité professionnelle en Belgique doit être assujettie à un régime de sécurité sociale	163
B. Il existe deux régimes principaux de sécurité sociale: le régime des travailleurs salariés et le régime des travailleurs indépendants	163

C. Les dispositions relatives à la sécurité sociale sont d'ordre public	165
D. Une même personne, pour une même activité professionnelle, ne peut pas être assujettie à plusieurs régimes de sécurité sociale	167
E. Une même personne, si elle exerce deux activités distinctes, peut être assujettie à deux régimes de sécurité sociale (double assujettissement)	167
F. Une personne assujettie à un régime bénéficie normalement de toutes les branches de ce régime, sauf exceptions	168
II. Les travailleurs salariés	168
A. La notion de contrat de travail	168
1. Définition et caractéristiques	169
2. Présomptions	170
B. Distinction, en pratique, entre contrat de travail et contrat d'entreprise	172
III. Les travailleurs indépendants	180
A. Source	181
B. Définition	181
C. Présomptions	182
D. Exclusions	185
IV. Comparaison salariés/indépendants	189
PARTIE V	
S'initier au droit collectif du travail: aperçu des relations collectives du travail en Belgique	191
<hr/>	
I. Le secteur privé	193
Introduction: la notion de dialogue social	193
1. Notions de concertation sociale et d'autonomie des partenaires sociaux	194
2. Notions d'acteurs représentatifs et de monopole de la négociation collective	196
A. Les organes	199
1. Niveau national intersectoriel	200
2. Au niveau sectoriel	200
3. Au niveau de l'entreprise	203
a) Le conseil d'entreprise	203
b) Le comité pour la prévention et la protection au travail	207
c) La délégation syndicale	209

B. Les normes	211
C. Les relations	212
1. Un sujet rétif à l'application du droit...	213
2. La définition de la grève	213
3. Un droit fondamental	213
4. Un droit non soumis à autorisation	215
5. <i>Quid</i> de la grève « politique » ?	215
6. Un abus du droit de grève ?	216
7. Un service minimum ?	216
8. Les modalités de la grève et l'articulation de celle-ci avec d'autres droits : <i>quid</i> des « voies de fait » ?	217
9. La grève et l'ordre public	218
10. Juridicisation et judiciarisation du conflit collectif	219
11. Les conciliateurs sociaux	222
II. Le secteur public	223
Remarque préalable	223
A. Base légale	224
B. Champ d'application	225
C. Les deux grands modes de relations collectives de travail	225
D. Les organes : comités de négociation et de concertation	226
E. Les acteurs : agrément et représentativité	226
F. Le statut des délégués syndicaux	227
 PARTIE VI	
Comprendre les relations individuelles du travail	229
<hr/>	
I. Le contrat de travail	231
A. Les éléments constitutifs du contrat de travail	231
1. L'autorité	234
2. Le travail	236
3. La rémunération	238
a) Définition	238
b) Un élément constitutif essentiel du contrat	238
c) Le montant de la rémunération	239
d) Les avantages en nature	242

e) La prime de fin d'année	244
f) La participation financière des travailleurs au capital et aux bénéfices de l'entreprise	244
g) Le montant brut	245
h) L'indexation	245
i) Rémunération et ressources humaines	245
B. Les conditions de validité du contrat de travail	246
1. Les principes généraux civilistes s'appliquant à tous les contrats	246
2. La capacité	247
a) Définition	247
b) Application en droit social	247
3. L'objet	248
a) Définition	248
b) Caractéristiques	248
4. La cause	251
a) Définition	251
b) Hypothèses de causes illicites	251
c) Limitation de la nullité en droit social	252
5. Le consentement	252
a) Définition	252
b) Conditions de validité : le problème des vices de consentement	253
C. Les parties au contrat de travail	255
1. Le travailleur	256
2. L'employeur	257
a) Employeur ou entreprise ?	257
b) Qui est l'employeur ?	262
c) Hypothèses de démembrement de l'autorité	264
d) Hypothèses de multiplication de l'autorité	269
e) Hypothèse de changement d'employeur par transfert conventionnel d'entreprise	269
D. La forme du contrat de travail	271
1. La langue du contrat	272
2. Exigence d'un écrit ?	272
E. La preuve du contrat de travail et plus généralement en droit du travail	273
1. Que faut-il prouver ?	274
2. Qui a la charge de la preuve ?	274
a) Principe	274
b) Exceptions	275
3. Quels sont les modes de preuve ?	276
a) Preuve libre	276
b) Écrit	277

c) Les nouvelles technologies	277
i. Principes	278
ii. Enregistrements de conversations	279
iii. Factures téléphoniques détaillées	280
iv. Courriers électroniques	280
v. Fichiers sur disque dur	280
vi. Réseaux sociaux	281
vii. GPS	282
viii. Détectives	283
d) Enquêtes et attestations	283
4. Qu'en est-il de la preuve recueillie illicitement ?	286
F. La formation du contrat de travail : recrutement et sélection	290
Remarque préliminaire	290
1. L'offre d'emploi	290
2. Les principes applicables à la procédure de recrutement et de sélection	292
a) L'employeur doit informer le candidat (art. 8 et 9 CCT n° 38)	293
b) L'employeur doit prendre en charge les éventuels frais de la procédure de sélection (art. 3 CCT n° 38)	294
c) Remise d'une attestation (art. 4 CCT n° 38)	294
d) Le candidat est tenu de collaborer de bonne foi à la procédure de sélection (art. 13 et 14 CCT n° 38)	294
e) La procédure de sélection doit se dérouler dans un délai raisonnable (art. 15 CCT n° 38)	295
f) Le droit au respect de la vie privée	295
g) Le droit à la non-discrimination	299
G. Les différents types de contrat de travail	305
1. Selon l'objet	305
a) Le contrat de travail d'ouvrier (art. 2 de la loi relative aux contrats de travail)	314
b) Le contrat de travail d'employé (art. 3 de la loi relative aux contrats de travail)	315
c) Le contrat de travail domestique (art. 5 de la loi relative aux contrats de travail)	316
d) Le contrat de travail de représentant de commerce (art. 4 de la loi relative aux contrats de travail)	317
e) Autres contrats de travail	320
2. Selon la durée	324
a) Le contrat de travail à durée indéterminée	324
b) Le contrat de travail à durée déterminée	324
c) Le contrat conclu pour un travail nettement défini	328
d) Le contrat de remplacement	328
e) Le contrat temporaire	329
3. Selon le temps de travail	331

II. Les clauses du contrat de travail	333
A. Clause d'essai	334
B. Terme et conditions	336
C. Clause de révision ou de flexibilité	337
D. Clause résolutoire	342
E. Clause de non-concurrence	344
F. Clause d'exclusivité	351
G. Clause de secret professionnel, de loyauté ou de non-concurrence déloyale	354
H. Clause de du croire ou de garantie de solvabilité de clientèle (pour les représentants de commerce uniquement)	356
I. Clause de non-débauchage	357
J. Clause de non-démarchage	359
K. Clause d'habitation (ou de résidence)	359
L. Clause d'ancienneté fonctionnelle	360
M. Clause de stabilité d'emploi	360
N. Clause de remboursement de frais	361
O. Clause d'arbitrage	365
P. Clause d'écolage	366
Q. Clause de résultat	369
R. Clause de responsabilité	369
S. Clause de cautionnement	370
T. Clause de rétention	371
U. Clause relative aux créations intellectuelles	372
V. Clause de libéralité	373
W. Clause pénale	374
X. Clause attribuant la qualité de personne investie d'un poste de direction ou de confiance	375
Y. Clause d'habillement	378

III. L'exécution du contrat de travail	381
A. Les théories de l'organisation de l'entreprise	381
B. Les droits fondamentaux du travailleur	385
1. La vie privée du travailleur dans l'entreprise	386
2. La liberté d'expression	394
3. La liberté de religion	401
C. Obligations du travailleur	403
1. Exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et aux conditions convenus	404
2. Agir conformément aux ordres et aux instructions de l'employeur et de ses délégués	405
3. Confidentialité et concurrence	406
4. Veiller à sa propre sécurité, à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers	409
5. Restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières qui lui ont été confiés	409
D. Obligations de l'employeur	410
1. Faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus	410
a) Obligation de fournir le travail convenu	410
b) Modification du contrat de commun accord	411
c) Interdiction de modification unilatérale et <i>ius variandi</i> de l'employeur	411
d) Appréciation du caractère essentiel ou accessoire des éléments du contrat en cas de modification unilatérale	414
e) Importance de la modification	417
f) Mise en demeure préalable au constat de rupture du contrat	418
g) Moment de la rupture	418
h) Options ouvertes au travailleur en cas de modification unilatérale du contrat	421
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	425
a) Généralités	425
b) Les risques psychosociaux	427
c) Le harcèlement moral	432
d) Voies d'action du travailleur	437
i. Procédure « interne » à l'entreprise	437
ii. Voies d'action « externes » à l'entreprise	439
e) Protection contre le licenciement (art. 32 <i>tredecies</i> de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail)	441
3. S'assurer contre le risque accident du travail	444
a) L'accident	445
i. Un événement	446
ii. Le caractère soudain de l'événement	449

iii. La lésion	451
iv. La preuve	451
b) L'accident du travail	452
i. Dans le cours de l'exécution du contrat	452
ii. Par le fait de l'exécution du contrat	453
iii. La preuve	454
c) L'accident sur le chemin du travail	454
i. La résidence	454
ii. Le lieu d'exécution du travail	454
iii. Les assimilations	455
iv. Le trajet normal	455
v. La preuve	459
4. Payer la rémunération, aux conditions, au temps et au lieu convenus	459
a) La notion de rémunération	460
b) La libre disposition de la rémunération	460
c) Modes de paiement	460
d) Délais de paiement	463
e) Lieu du paiement	464
f) Décompte	464
g) Limitation des retenues	465
h) Saisies et cessions	468
i. Montants protégés	469
ii. Créances alimentaires	472
iii. Règlements collectifs de dettes	473
iv. Cessions au profit de l'ONEm	473
v. Procédure	475
i) Privilège	475
5. Donner au travailleur le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, ainsi que les obligations civiques résultant de la loi	476
6. Consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des travailleurs et, en particulier, des jeunes travailleurs	477
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	477
8. Gérer les ressources humaines ?	477
a) Introduction	477
b) Définition	478
c) Missions	478
d) Importance	478
E. Responsabilité du travailleur	480
F. Surveillance	487
1. Le lien entre discipline et surveillance	487
2. La surveillance par caméra (CCT n° 68)	489

3. La surveillance de l'utilisation de l'internet et des courriels (CCT n° 81)	491
4. L'incidence des nouvelles technologies et des réseaux sociaux	494
5. Les fouilles	496
6. Le contrôle de l'alcool et des drogues (CCT n° 100)	500
7. La géolocalisation	502
8. Le recours à un détective privé	502
9. Coercition physique	507
G. Discipline	507
H. Le temps de travail	510
1. Remarque préliminaire	510
2. Les enjeux du temps de travail en droit social	511
a) La réduction de la durée du travail	511
b) L'érosion de la distinction temps de travail/temps de non-travail	514
3. Principe	515
4. Champ d'application	517
5. Notion de temps de travail	521
6. Durée maximale du travail	526
7. Travail de nuit	527
8. Travail du dimanche	528
9. Travail les jours fériés	529
10. Flexibilité	529
I. Protection des femmes et des enfants	531
J. La flexibilité du travail	536
1. Introduction	536
2. Définitions	538
3. Types de flexibilité	539
4. Synthèse : typologie des formes de flexibilité du travail proposée par M. Stroobants	541
5. Critiques	541
IV. La suspension du contrat de travail	542
A. L'article 27 de la loi du 3 juillet 1978	542
B. Force majeure	544
1. Les principes civilistes	545
2. La force majeure en droit social	545

3. Conditions	546
a) Un événement inévitable et imprévisible	546
b) Un événement insurmontable qui rend l'exécution impossible	546
c) L'absence de faute, dans le chef du débiteur, quant à la survenance de l'événement	547
4. Effets	547
a) L'effet exonératoire de responsabilité	547
b) L'effet suspensif	548
c) L'effet extinctif	549
C. Vacances annuelles	551
D. Maladie et accident	554
E. Grossesse et maternité	564
F. Petits chômages	566
G. Congés pour raisons impérieuses	568
H. Détention préventive	569
I. Interruption de carrière et crédit-temps	569
1. Secteur privé	569
a) Droit à l'absence	569
b) Droit aux allocations	571
c) Protection contre le licenciement	572
2. Secteur public	572
a) Droit à l'absence	572
b) Droit aux allocations	572
c) Protection contre le licenciement	572
J. Congés thématiques	573
K. Congé sans solde	573
L. Mandat politique	573
M. Audiences des cours et tribunaux du travail	574
N. Promotion sociale et congé-éducation payé	574
V. Le travailleur dans l'entreprise transférée	574
A. Principe	574
B. Acteurs du mécanisme	575
C. Conditions d'application	576
1. Un transfert	576
2. Un transfert conventionnel	576

3. Une entreprise ou une partie d'entreprise	577
4. Le maintien de l'identité économique en vue de la poursuite d'une activité économique accessoire ou principale	577
D. Conséquences du transfert conventionnel d'entreprise	581
1. Le transfert est automatique	581
2. Le maintien des droits	582
3. Interdiction de licenciement résultant du transfert	583
a) Principe	583
b) Exception	583
4. Conséquences des modifications des conditions de travail	584
5. Solidarité entre cédant et cessionnaire	584
6. Obligations de consultation et d'information	585
VI. Le travailleur dans l'entreprise en difficulté	586
A. La faillite	586
1. Qu'est-ce que la faillite ?	586
2. Que devient le contrat de travail ?	587
3. Qu'en est-il des créanciers ?	588
B. La dissolution et la liquidation	589
C. La réorganisation judiciaire	591
1. Qu'est-ce qu'une PRJ ?	591
2. Quel est le sort du contrat de travail et des créances du travailleur ?	593
VII. La rupture du contrat de travail	594
Introduction : quelques caractéristiques générales du droit de licenciement en Belgique	594
1. Le droit de résiliation unilatérale	594
2. Le pouvoir de résiliation unilatérale	595
3. L'exercice d'un droit et d'un pouvoir qui ne devait pas être motivé	596
4. Un droit discrétionnaire ?	597
5. Une souplesse dans le licenciement compensée par de longs préavis ?	602
6. Les modes de rupture du contrat de travail	602
A. Les modes généraux (civilistes) de rupture du contrat de travail	602
1. La rupture en fin de contrat (art. 32, 1° et 2°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)	602
2. Le décès du travailleur (art. 32, 4°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)	603

3. L'accord des parties	603
4. La survenance d'une cause de force majeure (art. 32, 5°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)	604
a) Notion	605
b) Conditions	605
i. Un événement imprévisible et inévitable	606
ii. Une impossibilité d'exécution absolue	608
iii. Une impossibilité d'exécution définitive	609
iv. Des circonstances indépendantes de la volonté des parties	609
c) Preuve	612
d) Conséquences de la survenance d'un cas de force majeure	612
e) Conséquences d'un constat erroné de force majeure	613
i. Notion	613
ii. La référence au travail convenu	614
iii. Les controverses relatives à l'obligation de reclassement des travailleurs inaptes (avant l'adoption du nouvel article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, entré en vigueur le 9 janvier 2017)	614
iv. L'obligation de réintégration depuis l'entrée en vigueur du nouvel article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	618
v. Les aménagements raisonnables en faveur des personnes handicapées	622
vi. Incidences du travail adapté sur le contrat de travail	624
5. La résolution judiciaire	626
a) Principe	626
b) Moment de la rupture du contrat	629
c) Indemnisation du préjudice du fait de la résolution du contrat	629
B. Les modes spécifiques de rupture du contrat de travail	633
1. La volonté unilatérale d'une des parties (art. 32, 3°, de la loi relative aux contrats de travail)	633
a) La motivation du licenciement (dans le secteur privé)	633
i. Le contexte international	633
ii. La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014	636
iii. Les protections contre le licenciement	637
b) L'audition préalable au licenciement (dans le secteur privé)	646
i. L'obligation « morale » d'entendre le travailleur menacé d'être licencié pour motif grave	646
ii. 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	647
c) Les notions de « congé » et de « préavis »	651
d) La notification du préavis	655
e) La prise de cours du préavis	655
f) La durée du préavis	655
i. Règles en vigueur depuis le 1 ^{er} janvier 2014 (pour l'ancienneté acquise à compter de cette date)	656
ii. Règles transitoires (applicables aux travailleurs dont le contrat a pris cours avant le 1 ^{er} janvier 2014 et dont le contrat prend fin après cette date)	658
g) Le contre-préavis	671

h) Le préavis en cas de rupture du contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini	672
i) La dispense de prestation du préavis	672
j) La suspension du préavis	673
k) L'indemnité compensatoire de préavis (ou « indemnité de rupture »)	675
i. Absence de formalisme	675
ii. Effet immédiat	675
iii. Montant de l'indemnité	675
iv. Réduction temporaire du temps de travail	677
v. Exigibilité immédiate	679
l) Conversion du préavis en indemnité	679
2. Le licenciement pour motif grave (art. 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)	680
a) Le double délai de trois jours	680
i. Principe	680
ii. Prise de cours du délai	681
b) La précision du motif	687
c) La notion de motif grave	688
i. Une faute...	689
ii. ...d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre les parties	689
iii. Appréciation par le juge	689
iv. Le fait lui-même et toutes les circonstances qui peuvent lui conférer la nature d'un motif grave	692
v. Test de proportionnalité	692
vi. Preuve du motif	697
3. La survenance d'un acte équipollent à rupture	697
a) Notion	697
b) Inexécution fautive	698
i. Volonté de rompre	698
ii. Mise en demeure préalable	698
c) Modification unilatérale importante d'un élément essentiel du contrat de travail	699
d) Preuve	703
e) Conséquence de la survenance d'un acte équipollent à rupture	703
f) Conséquence d'un constat erroné d'acte équipollent à rupture	703
C. Le licenciement abusif et manifestement déraisonnable	705
1. La date pivot du 1 ^{er} avril 2014	706
a) L'article 38 de la loi sur le statut unique	706
b) L'entrée en vigueur de la CCT n° 109 dans le secteur privé	706
c) L'absence de disposition analogue à la CCT n° 109 dans le secteur public	706
d) Depuis quand l'article 63 de la loi sur les contrats de travail est-il inconstitutionnel ?	708
2. Les licenciements antérieurs au 1 ^{er} avril 2014	709
3. Les licenciements postérieurs au 1 ^{er} avril 2014	710
4. Le licenciement manifestement déraisonnable (CCT n° 109)	712
a) Critères issus de la CCT n° 109	712

b) Les trois motifs de licenciement admissibles	713
i. La conduite	713
ii. Les nécessités de fonctionnement de l'entreprise	713
iii. L'aptitude	713
c) Le caractère non « manifestement déraisonnable » du licenciement	715
d) La charge de la preuve	719
e) L'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable	720
5. Le licenciement abusif (régime de droit commun)	724
a) Le principe d'exécution de bonne foi des conventions	724
b) L'abus de droit lors de la rupture du contrat de travail	724
c) La réparation du préjudice causé par le licenciement abusif	727
6. L'ancien système de licenciement abusif des ouvriers (art. 63 de la loi sur les contrats de travail)	728
a) Notion	728
b) Preuve du caractère abusif du licenciement	728
c) Contrôle de la réalité du motif invoqué et du lien entre celui-ci et le licenciement	729
d) Contrôle de proportionnalité	729
e) Sanction	729
f) Limitation du champ d'application temporel de l'article 63 de la loi sur les contrats de travail	729
D. Les obligations particulières des employeurs du secteur public	732
E. Fermeture d'entreprise et licenciement collectif	738
1. Fermeture d'entreprise	739
2. Licenciement collectif	739
F. Régime de chômage avec complément d'entreprise (prépension)	740
G. Après la rupture	744
1. Les cotisations sociales sur les indemnités de rupture	744
a) Les indemnités dues pour la rupture irrégulière du contrat de travail par l'employeur	745
b) Indemnités pour les délégués du personnel et les délégués syndicaux	746
c) Indemnité pour rupture de commun accord	747
d) Exclusion des dommages moraux ?	747
2. Les documents sociaux	748
3. Le reclassement professionnel	754
4. Les accords transactionnels	759
a) Généralités : attention à la signature des transactions...	759
b) Précisions : est-il possible pour un travailleur de renoncer à ses droits ?	761
5. Le chômage	765
a) Institutions concernées	766
b) Conditions	766
c) Allocations	768

PARTIE VII

Aborder le contentieux social	769
<hr/>	
Introduction	771
I. Lexique	773
II. Paysage judiciaire	779
III. Droit international privé	782
A. Compétence internationale	783
B. Loi applicable	785
IV. Les immunités de juridiction et d'exécution des états étrangers	787
A. Immunité de juridiction	787
B. Immunité d'exécution	788
V. Introduction à la procédure	789
A. Les acteurs de la justice	789
B. Le préalable à l'action judiciaire : la mise en demeure	790
C. Une aide parfois utile : le recours aux services d'inspection	790
D. S'adresser à la justice	792
1. Qui aller voir pour être assisté ?	793
2. Quelle juridiction saisir ?	796
a) Juridictions civiles et administratives	796
b) Justice civile et pénale	798
c) En dehors du système judiciaire classique	800
E. La justice civile	800
1. Le délai de prescription	800
a) La prescription contractuelle en droit du travail	801
b) La prescription délictuelle	803
c) La <i>rechtsverwerking</i>	807
2. Le tribunal compétent	808
3. Le mode introductif d'instance	812
4. Le déroulement de la procédure	822
a) L'audience d'introduction et la mise en état de la cause	822
b) La plaidoirie	823
c) Le jugement	823
d) Les mesures avant dire droit	824

e) L’astreinte	825
f) Les procédures particulières	825
g) Les voies de recours	826
5. Le coût de la justice civile	826
6. La durée des procédures	831
F. La justice pénale : quelques éléments de droit pénal social	832
1. Introduction	832
2. La victime a un droit d’option entre procédure civile et procédure pénale	832
3. Les infractions	833
4. La partie poursuivante : l’auditorat du travail	833
5. Les tribunaux compétents	834
6. L’imputabilité des infractions : qui peut être puni ?	834
7. Les principes fondamentaux de la procédure pénale	835
8. Le déroulement de la procédure	836
9. Les peines	837
Annexe – Mémento des informations utiles 2019	839