



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

- Le Bulletin -

N° 158

15 août 2022

Chers Lecteurs,
Chères Lectrices,

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 > Liberté d'expression](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 9 mai 2022, R.G. 21/23/A](#)

Un travailleur dispose, comme toute personne, du droit à la liberté d'expression, lequel ne prend pas fin par son engagement dans les liens d'un contrat de travail, ce qui lui donne un droit de critique, qu'il est tenu d'exercer de manière raisonnable et lui autorise certaines prises de position.

2.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat à durée déterminée > Égalité dans les conditions d'emploi > Accord-cadre > Conditions d'emploi](#)

[C.J.U.E., 18 mai 2022 \(Ord.\), n° C-450/21 \(UC c/ MINISTERO DELL'ISTRUZIONE\), EU:C:2022:411](#)

La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée (...) s'oppose à une réglementation nationale qui réserve au seul personnel enseignant permanent du ministère de l'Éducation, et non au personnel enseignant, employé à durée déterminée, de ce ministère, le bénéfice d'un avantage financier d'un montant de 500 euros par an, octroyé en vue de soutenir la formation continue des enseignants et d'améliorer leurs compétences professionnelles, au moyen d'une carte électronique qui peut être utilisée pour l'achat de livres et de manuels, y compris en format numérique, de publications, de revues utiles à la remise à niveau professionnelle, de matériel et de logiciels, pour l'inscription à des cours de mise à niveau et de qualification des compétences professionnelles, à des cours de licence, de maîtrise, spécialisée ou de cycle unique, liés au profil professionnel, ou à des cours de troisième cycle ou les masters universitaires liés au profil professionnel, pour assister à des représentations théâtrales et des projections cinématographiques, pour accéder à des musées, à des expositions, à des manifestations culturelles et à des spectacles vivants, à d'autres activités de formation ainsi que pour l'achat de services de connectivité afin de s'acquitter de l'obligation d'effectuer des activités professionnelles à distance. (Dispositif)

3.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations de l'employeur > Payer la rémunération > Absence de travail](#)

[C. trav. Bruxelles, 16 février 2022, R.G. 2019/AB/846¹](#)

Dès lors que la société n'a pas donné de travail à l'ouvrière (titres-services) à concurrence du nombre d'heures contractuellement prévu et qu'elle ne l'a pas davantage mise en chômage temporaire pour pallier ce manque de travail, il y a une faute et celle-ci est en lien de causalité avec un dommage. L'intéressée peut en conséquence demander l'octroi de dommages et intérêts au titre de réparation. Pour ce qui est du quantum, le dommage subi ne correspond pas seulement à la rémunération nette, puisque, en percevant une rémunération moindre que celle à laquelle elle aurait eu droit si l'employeur avait fourni le

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Titres-services : indemnisation du travailleur en cas de non-fourniture du travail](#).

travail convenu, celle-ci est également privée des droits sociaux (notamment ceux liés à la pension que lui ouvre le paiement d'une rémunération brute avec versement des cotisations de sécurité sociale).

4.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Responsabilité du travailleur](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 27 janvier 2022, R.G. 18/3.571/A²](#)

L'article 18 L.C.T. a un caractère impératif et le travailleur ne peut y renoncer avant la fin du contrat. Une convention qui lui serait soumise actant son accord sur la prise en charge de dommages causés à un véhicule doit dès lors être écartée et, si des retenues ont été pratiquées, elles doivent être remboursées. Pour les amendes de stationnement (dans le cadre de la vie privée), dès lors que la *car policy* dispose expressément que les amendes pour infraction au Code de la route sont à charge exclusive du travailleur, à défaut de paiement par celui-ci, l'employeur est en droit de récupérer les amendes payées pour le compte du travailleur sur le salaire de ce dernier, conformément à l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération. La prescription est de cinq ans.

5.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations du travailleur > Non-concurrence](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 11 février 2022, R.G. 21/256/A³](#)

Une clause de confidentialité portant sur les documents ou données en possession du travailleur ne constitue pas une clause de non-concurrence. Dans la mesure, par ailleurs, où elle renferme notamment l'interdiction pour l'employé, en son nom propre ou pour compte de tiers, de prendre contact avec des clients de l'employeur ou encore d'engager directement ou indirectement des collaborateurs de l'employeur et qui est sans limitation dans le temps et sans contrepartie au profit de l'employé, celle-ci aggrave ses obligations. Elle est dès lors contraire à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978.

En principe, la prospection et la captation de la clientèle au profit d'un concurrent sont autorisées en l'absence de clause de non-concurrence valide, dès lors que le travailleur met uniquement en œuvre les connaissances professionnelles acquises sans utilisation d'un fichier, sans dénigrement de l'employeur et sans utilisation de grande ampleur, rapide et systématique de la liste des clients. Le travailleur peut également mettre à profit dans sa nouvelle fonction la confiance qu'il a acquise chez les clients de son ex-employeur.

6.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Compétence de l'auteur de l'acte](#)

[C. trav. Bruxelles, 23 mars 2022, R.G. 2021/AB/480](#)

Dès lors que, dans le cadre du contrat avenant avec une société de consultance, une délégation de pouvoirs a valablement été donnée au directeur général de celle-ci, comportant notamment une responsabilité directe dans le recrutement et la gestion du personnel de l'entreprise, en ce compris les licenciements

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Responsabilité du travailleur : article 18 L.C.T. et car policy](#).

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Liberté du travail et concurrence déloyale](#).

pouvant intervenir à raison de manquements commis par ses salariés, est parfaitement valable la lettre de licenciement émanant de ladite société, sans qu'il soit nécessaire d'y mentionner que le signataire agit en tant que gérant de celle-ci.

7.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Compétence de l'auteur de l'acte](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 17 mars 2022, R.G. 2020/AL/582

Au sein d'une société anonyme, c'est, en principe, le conseil d'administration qui seul a le pouvoir de licencier un cadre tel qu'un directeur, mais il peut donner un mandat spécial, par exemple à son président ou son directeur général, pour ce faire.

La circonstance qu'une décision soit arrêtée par le conseil d'administration d'une société anonyme alors qu'il n'est pas régulièrement composé n'a pas pour effet que cette décision, fût-elle de nature à être irrégulière, n'engagerait pas la société que représente ce collège. Celle que le congé fut donné par une personne non titulaire d'un mandat rend, quant à elle, le licenciement irrégulier.

Le travailleur qui entend se prévaloir de l'irrégularité de la notification du congé lui donné par un mandataire au nom et pour compte de son employeur doit en contester immédiatement la validité et, pour s'assurer de l'existence du pouvoir délégué à l'intéressé, est en droit d'exiger la remise de la procuration qui lui a été donnée. Il n'est toutefois pas tenu de le faire.

S'il ne le fait pas et ne vient plus travailler, la conséquence en est que, lorsque ni le mandataire ni le mandant n'ont élevé de contestation à ce sujet, il ne peut plus contester l'existence du mandat, sauf dans un bref délai.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Délai > Connaissance > Audition](#)

C. trav. Liège (div. Namur), 17 mars 2022, R.G. 2021/AN/23

Il est sage pour une autorité administrative de ne pas se fier à la presse pour conclure à la matérialité de l'infraction commise par un de ses travailleurs. En l'absence de certitude quant à l'imputabilité de celle-ci dans le chef de l'intéressé et, son procès n'ayant pas encore eu lieu, à sa qualification, il est de même légitime pour celle-ci, nonobstant les règles relatives à l'audition préalable dans le secteur public, de souhaiter entendre ce dernier avant de prendre sa décision.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Eléments de la cause > Faits de la vie privée](#)

C. trav. Liège (div. Namur), 17 mars 2022, R.G. 2021/AN/23

Il est évident qu'un homicide par étranglement est un fait grave, pouvant entraîner une perte de confiance de l'employeur à l'égard de son auteur. Reste néanmoins que, étant intervenu dans un contexte familial particulier que l'intéressé ne rencontrera pas sur son lieu de travail, l'on peut considérer que ce

comportement, s'il a rendu les relations professionnelles plus difficiles, n'a pas rendu celles-ci définitivement ou, en tout cas, immédiatement impossibles.

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Concurrence pendant l'exécution du contrat](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 17 mars 2022, R.G. 2020/AL/582](#)

Le cadre dirigeant qui exerce une activité secondaire concurrente sans autorisation préalable adopte un comportement hautement déloyal à l'égard de son employeur et, en agissant en contradiction avec les règles explicitement fixées par ce dernier relativement à la déclaration de conflits d'intérêts, commet une faute grave justifiant son licenciement immédiat.

11.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Rupture avant exécution](#)

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 23 février 2022, R.G. 2021/AU/14](#)

La Cour de cassation enseigne qu'aucune disposition légale n'exige que le préavis ne puisse être donné que lorsque l'exécution du contrat a commencé. La sanction qui s'appliquera en cas de licenciement irrégulier sera conforme à celle prévue par le droit du travail et non à celle prévue par le droit commun. Le risque de la rupture et ses conséquences ne se présentent pas différemment avant ou après la prise de cours effective du contrat. En cas de rupture par le travailleur, cela n'exclut pas de considérer le droit commun pour apprécier les circonstances de la rupture et réparer un dommage distinct de celui couvert par le préavis ou son indemnité compensatoire.

12.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué du personnel \(loi 1991\) > Protection > Complément mensuel aux allocations de chômage](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 14 mars 2022, R.G. 21/2.171/A⁴](#)

L'indemnité due au travailleur protégé (loi 1991) dont le contrat est suspendu dans le cadre de la procédure judiciaire est égale à la différence entre le montant mensuel des allocations de chômage et la rémunération nette de référence. Celle-ci est déterminée dans ses composantes et couvre le montant moyen de la rémunération nette, augmentée du montant net des avantages acquis en vertu du contrat, et, le cas échéant, du montant moyen net des avantages en nature. Afin d'obtenir ce montant net, il faut déduire du brut les cotisations personnelles à la sécurité sociale ainsi que le précompte professionnel. La moyenne visée ci-dessus se calcule sur la base de la rémunération ou des avantages payés (ou qui auraient dû l'être) les douze mois précédant le mois au cours duquel la suspension a pris cours, divisés par douze. Le montant mensuel de l'allocation de chômage est obtenu en multipliant le montant journalier de celle-ci par vingt-six.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Travailleur protégé : montant de l'allocation complémentaire due par l'employeur pendant la suspension du contrat](#).

Le terme « rémunération nette » n'est pas le revenu fiscal net, c'est-à-dire après déduction des impôts. La rémunération nette doit s'entendre comme visant la rémunération qui subsiste après les deux retenues ci-dessus et non après, pour ce qui est des retenues fiscales, la déduction de l'impôt réellement dû.

13.

[Temps de travail et temps de repos > Cas particuliers > Poste de direction ou de confiance](#)

[Cass., 27 juin 2022, n° S.20.0026.F](#)

Aux termes de l'article 2, I, 3, de l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail, sont considérées comme des personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans tous les secteurs, les personnes pouvant, sous leur responsabilité, engager l'entreprise vis-à-vis des tiers. Un tel pouvoir n'investit une personne d'un poste de confiance, qualité qui exclut l'application de ces dispositions légales limitant la durée maximale du travail et le travail de nuit et instaurant des périodes de repos journalier et hebdomadaire, que s'il porte sur des engagements d'une certaine importance. Il ne peut dès lors être soutenu que ce pouvoir investit une personne d'un tel poste quelle que soit la portée de l'engagement.

La cour du travail a dès lors valablement pu fonder sur l'absence de pouvoir de décision autonome du travailleur sa conclusion que ce dernier n'occupait pas un poste de direction, non celle qu'il n'occupait pas un poste de confiance et considérer par ailleurs que l'autonomie du travailleur était encadrée dans une mesure, excédant celle qui est inhérente au pouvoir de subordination, telle que ses fonctions ne l'investissaient pas d'un poste de direction ou de confiance.

14.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Loi applicable > Détachement](#)

[C. trav. Bruxelles, 20 janvier 2022, R.G. 2019/AB/694 \(NL\)](#)

Dans la mesure où les travailleurs étrangers (73 ouvriers bulgares en l'espèce) ont été engagés en Belgique par une société 'boîte aux lettres', il ne peut être question de détachement. La cour relève que la société n'a aucune activité à son siège social à Sofia et n'y occupe pas de personnel administratif. Elle n'a par ailleurs pas sollicité des autorités bulgares les certificats A1 et n'a pas payé de cotisations sociales en Bulgarie. Les contrats de travail doivent être soumis au droit belge (et non bulgare) et les cotisations de sécurité sociale sont dues conformément au droit belge.

15.

[Travail et famille > Allocations familiales > Régionalisation > Région de Bruxelles-Capitale](#)

[C. const., 16 juin 2022, n° 81/2022](#)

L'article 35 de l'ordonnance de la Commission communautaire commune du 25 avril 2019 réglant l'octroi des prestations familiales viole les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il s'applique aux enfants bénéficiaires nés en décembre 2019 et à leurs allocataires. Il est en effet disproportionné que les enfants bénéficiaires nés en décembre 2019 qui appartiennent à des familles pour lesquelles le nouveau régime d'allocations familiales est plus avantageux que le précédent se voient imputer le coût du régime

transitoire de l'article 39 de la même manière que les autres enfants bénéficiaires nés avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 25 avril 2019. Par rapport à ces autres enfants, les enfants nés en décembre 2019 se trouvent dans une situation essentiellement différente au regard de la disposition en cause. (B.16.6.)

L'identité de traitement n'est dès lors pas raisonnablement justifiée au regard des articles 10 et 11 de la Constitution (B.17)

16.

[Accidents du travail > Subrogation > Organisme assureur > Manquement de FEDRIS à son obligation d'information](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 27 janvier 2022, R.G. 2020/AL/412⁵](#)

Le texte de l'alinéa 6 de l'article 136, § 2, impose de transmettre à l'organisme assureur, lorsque celui-ci n'y a pas été partie, « une copie des accords ou décisions de justice intervenus ». Pour la cour, toutes les décisions doivent dès lors être communiquées, qu'il s'agisse de décisions définitives ou non. FEDRIS doit ainsi transmettre non seulement le jugement définitif, mais également celui désignant l'expert. En ne respectant pas son obligation légale, FEDRIS a commis une faute et celle-ci a créé un dommage. Par application des articles 1382 et 1383 du Code civil, la mutuelle doit être dédommée.

17.

[Accidents du travail > Procédure judiciaire > Expertise > Valeur de l'expertise](#)

[C. trav. Bruxelles, 13 juin 2022, R.G. 2014/AB/279](#)

La fixation du taux d'incapacité en matière d'accidents du travail ne relève pas de la compétence du médecin-expert mais de l'appréciation du juge. Le taux retenu et proposé par l'expert ne lie donc pas le juge, lequel peut tout aussi bien le faire sien que s'en distancier ou qu'inviter l'expert à préciser son appréciation. La mission de l'expert ne peut avoir pour objet que de procéder à des constatations ou de donner un avis d'ordre technique. En vertu de l'article 962, alinéa 4, C.J., lorsque le juge en vue de la solution d'un litige charge un expert de procéder à des constatations ou de donner un avis d'ordre technique, il n'est pas tenu de suivre l'avis de l'expert si sa conviction s'y oppose.

Le juge apprécie ainsi souverainement la valeur probante des éléments du rapport d'expertise et, sauf s'il existe des conclusions, il peut y déroger sans explication et ne doit pas ordonner la réouverture des débats. En particulier, le juge examine librement de quelle manière et dans quelle mesure la règle de droit retenue doit trouver à s'appliquer aux faits recueillis par l'expert et sur lesquels ce dernier a donné son éclairage technique en vue de la solution du litige.

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Aggravation des séquelles d'un accident du travail : obligations de FEDRIS](#).

18.

[Accidents du travail > Révision > Fait nouveau](#)

[C. trav. Mons, 1^{er} mars 2022, R.G. 2021/AM/110](#)⁶

L'action en revision pour aggravation suppose une modification de l'état physique depuis le rapport de consolidation, modification qui entraîne une modification de l'incapacité permanente de travail, celle-ci devant en outre être survenue par suite des conséquences de l'accident et non d'une cause étrangère (ou encore lorsque l'accident a cessé d'exercer toute influence sur l'importance de la lésion, s'agissant alors de l'évolution d'un état pathologique évolutif antérieur). Existe également une condition de temps, étant que cette modification doit survenir dans le délai de trois ans, ne pouvant être pris en compte ni un fait antérieur à l'accord-indemnité ni un fait postérieur à l'expiration de ce délai (la situation où la modification entraînerait une évolution se prolongeant au-delà de l'expiration de ce délai étant une autre hypothèse, qui permet que la date de la nouvelle consolidation ne se situe pas nécessairement dans ce délai). Enfin, la modification doit découler d'un élément apparu postérieurement à la date de détermination de l'incapacité permanente de travail. C'est le « fait nouveau ».

19.

[Chômage > Récupération > Prescription > Suspension](#)

[Cass., 14 février 2022, n° S.21.0004.F](#)⁷

En vertu du principe général du droit de l'application immédiate de la loi nouvelle, une loi prévoyant une cause de suspension de la prescription inconnue de la loi applicable au moment où l'action est née s'applique à cette prescription dès son entrée en vigueur. Aucune disposition légale ne déroge, s'agissant de la nouvelle cause de suspension de l'article 30/1 de la loi du 29 juin 1981 introduit par l'article 40 de la loi-programme du 27 décembre 2012, entré en vigueur, comme le prévoit l'article 41 de cette loi, le 1^{er} janvier 2013, au principe de l'application immédiate de la loi nouvelle. La prescription de l'action de l'ONEm en récupération de l'indu n'étant pas acquise lors de l'entrée en vigueur de l'article 30/1, alinéa 1^{er}, de la loi du 29 juin 1981, il s'imposait d'appliquer cet effet suspensif.

20.

[Chômage > Paiement des allocations > Calcul > Dégressivité](#)

[C. trav. Bruxelles, 12 mai 2022, R.G. 2019/AB/300](#)

L'objet du litige est de savoir si les périodes d'incapacité suspendent le délai en vue de l'application de la dégressivité des allocations, étant que les phases d'indemnisation devraient être prolongées de ces périodes d'incapacité. La cour conclut que l'arrêté royal du 25 novembre 1991 contient une lacune à cet égard mais qu'elle ne peut combler cette lacune réglementaire, ce qui supposerait de créer en faveur des chômeurs en incapacité de travail une exception que l'arrêté royal ne prévoit pas.

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Fait nouveau en matière de révision des séquelles d'un accident du travail : un arrêt de la Cour du travail de Mons](#).

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Suspension de la prescription en matière de chômage](#).

21.

[Chômage > Types de chômage > Chômage complet](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 18 février 2022, R.G. 19/149/A⁸](#)

Le bénéficiaire d'allocations au titre de chômeur complet sur la base d'une activité à temps plein et qui conclut un contrat de travail à temps partiel sans remplir les conditions du statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits ne peut plus être considéré comme chômeur complet et ne peut dès lors bénéficier des allocations pour les jours pendant lesquels il ne travaille pas en vertu de son contrat de travail.

22.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Réduction des cotisations > Octroi > Premier engagement \(loi-programme du 24 décembre 2002\) > Création d'emploi](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 8 mars 2022, R.G. 19/321/A](#)

L'existence d'une seule et même unité technique d'exploitation n'empêche pas l'employeur de bénéficier de réductions 'premiers engagements' mais si et seulement si il est constaté une augmentation réelle d'effectif au sein de cette unité. Afin de déterminer s'il y a augmentation de l'effectif, il y a lieu de (i) déterminer le nombre maximum de travailleurs ayant été occupés simultanément dans l'unité technique d'exploitation au cours des 12 mois (jour pour jour) qui précèdent l'engagement, (ii) de déterminer le nombre total de travailleurs engagés par le nouvel employeur le premier jour, auquel sont ajoutés les travailleurs qui seraient encore occupés dans l'unité technique d'exploitation par d'autres employeurs et (iii) comparer entre ces deux nombres s'il y a augmentation au moins d'une unité. Si tel est le cas, le droit à la réduction pour l'engagement d'un premier (2^e, 3^e, 4^e, 5^e ou 6^e) travailleur peut être ouvert.

23.

[Assujettissement - Salariés > Sanctions forfaitaires](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 1^{er} février 2022, R.G. 2020/AN/144⁹](#)

L'employeur qui veut bénéficier de la réduction de la cotisation de solidarité en cas d'absence de Dimona doit établir les prestations à temps partiel, la cour précisant cependant que ceci ne trouve pas à s'appliquer si les prestations n'ont eu lieu qu'une partie de trimestre. En effet, la cotisation se rapporte à la période de prestations qui découle du contrôle dont l'O.N.S.S. a été informé et non à un trimestre entier ou à un forfait trimestriel. Les montants n'ont dès lors pas à être réduits à raison de la durée de ces prestations comparée à celle d'un trimestre. La cour rappelle également que cette cotisation n'a pas une fonction répressive, s'expliquant par le souci du législateur de réparer un dommage évalué forfaitairement.

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Conditions du bénéfice du statut de chômeur complet en cas de travail à temps partiel](#).

⁹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Conditions de réduction de la cotisation de solidarité](#).

24.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Avantages sociaux et fiscaux > Types](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 8 juillet 2022, 19/1.536/A](#)

Pour évaluer la réduction d'invalidité permanente d'au moins 50% des membres inférieurs, il doit être fait référence à l'arrêté royal du 8 février 2006 précisant la méthode selon laquelle la cécité totale, une paralysie complète des membres inférieurs ou une amputation des membres supérieurs et l'invalidité d'au moins 50% découlant directement des membres inférieurs doit être constatée. L'annexe à cet arrêté royal (Répertoire des pathologies) utilise comme référence le Barème Officiel Belge des Invalidités. Celui-ci permet d'évaluer le pourcentage d'invalidité dont est atteint l'assuré social, le cas de l'espèce portant sur la parésie de l'entièreté ou d'un segment d'un membre inférieur.

*
* *

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

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