



**Terra Laboris** ■

CENTRE DE RECHERCHE  
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)

EMAIL : [info@terralaboris.be](mailto:info@terralaboris.be)

## - Le Bulletin -

**N°198**

**30 avril 2024**

Chère Lectrice,  
Cher Lecteur,

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,

L'équipe rédactionnelle,

## **SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE**

1.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé > Licenciement > Motif > Désorganisation](#)

**C. trav. Bruxelles, 19 décembre 2023, R.G. 2020/AB/420**

Dans l'absolu, l'impératif d'une organisation efficace du travail peut constituer un objectif légitime au sens des articles 7 ou 9 de la loi. Encore faut-il cependant en ce cas que le licenciement se présente comme un moyen approprié et nécessaire pour réaliser cet objectif. En l'espèce, la Cour constate que, ayant été atteint avant la date choisie pour licencier, cet objectif n'a pu réellement motiver la décision querellée, qui est dès lors constitutive d'une discrimination directe fondée sur ce critère protégé qu'est l'état de santé. Et d'estimer que la même conclusion s'imposerait si cet impératif organisationnel avait encore subsisté à ce moment, l'employeur n'expliquant ni en quoi il consistait réellement, ni en quoi le licenciement était un moyen approprié et nécessaire pour l'atteindre.

2.

[Banque de données > Bien-être au travail > Surveillance de la santé des travailleurs > Inaptitude physique définitive > Procédure > Non-respect](#)

**C. trav. Bruxelles, 20 décembre 2023, R.G. 2021/AB/834**

Un employeur ne peut pas constater la rupture du contrat de travail pour force majeure avant l'échéance du délai de recours du travailleur contre la décision d'inaptitude définitive prise par le conseiller en prévention-médecin du travail (application combinée de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 et de l'article I.4-76, § 1er, 1°, du Code du bien-être au travail). Un constat effectué avant l'échéance du délai de recours est dès lors irrégulier, ce qui ouvre le droit à une indemnité compensatoire de préavis. Le fait que le travailleur n'a finalement pas introduit de recours ne permet pas de justifier a posteriori la régularité du constat de rupture du contrat de travail pour force majeure médicale effectué avant l'épuisement du délai de recours de 7 jours ouvrables dont il disposait contre la décision d'inaptitude définitive prise par le conseiller en prévention-médecin du travail. Par ailleurs, l'article 103, § 1er, 3°, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités (qui empêche le travailleur de prétendre aux indemnités d'assurance maladie-invalidité notamment pour la période pendant laquelle il perçoit une indemnité en raison de la rupture irrégulière de son contrat de travail ou en compensation du licenciement dans les circonstances particulières énoncées) ne peut être invoqué par l'employeur pour justifier la non-débitation de l'indemnité compensatoire de préavis s'il devait s'avérer que le travailleur a été indemnisé par sa mutuelle pendant cette période.

3.

[Banque de données > Concertation / Participation > Commission paritaire > Champ d'application de la loi](#)

**C. trav. Liège (div. Namur), 19 octobre 2023, R.G. 2022/AN/107**

Les organismes d'intérêt public exclus du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sont ceux dont les services publics gardent la maîtrise, même s'ils n'ont pas de pouvoir de contrainte à l'égard des tiers ou ne sont pas une autorité administrative. De même, le critère d'appréciation du caractère d'« organisme d'intérêt public » est un critère organique : les organismes d'intérêt public sont les services « dont les pouvoirs publics gardent la maîtrise », c'est-à-dire qu'ils en ont la « haute direction », le « pouvoir du dernier mot » en matière d'organisation et de fonctionnement, s'agissant non seulement de sa création, mais aussi de la détermination de ses règles d'organisation et de fonctionnement (objet de l'entreprise, désignation des organes de gestion, capacité juridique, régime financier) et, enfin de sa suppression (détermination du mode de dissolution et d'affectation des biens de l'organisme dissous). La cour statue en l'espèce à propos de l'A.S.B.L. Service social des services du gouvernement wallon, dont elle juge qu'elle ne rentre pas dans le champ d'application de la loi.

4.

[Banque de données > Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Types de contrat > Représentant de commerce > Commissions](#)

**Trib. trav. Liège (div. Liège), 13 novembre 2023, R.G. 22/3.854/A<sup>1</sup>**

Par fournitures échelonnées, il faut entendre celles prévues dans des conventions dont l'exécution n'est pas arrêtée de manière définitive et certaine, c'est-à-dire des conventions qui fixent au préalable les conditions des fournitures à effectuer pendant une certaine période, et ce selon les indications éventuelles du client (avec renvoi à Cass., 4 juin 1970, F-19700604- 5). La notion suppose que le nombre exact des biens ou services ne soit pas fixé d'avance, c'est-à-dire que son exécution n'ait pas fait l'objet d'un seul ordre définitif, la bonne exécution du contrat dépendant de la seule volonté du client telle que manifestée dans le cadre d'un accord-cadre de fournir des biens selon les nécessités de son activité, à des conditions prédéterminées.

5.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Indemnité > Hauteur](#)

**C. trav. Bruxelles, 15 novembre 2023, R.G. 2022/AB/44**

Lorsque les motifs invoqués ont été inventés de toutes pièces pour permettre un licenciement à moindre coût envisagé depuis plusieurs mois et que les deux premiers d'entre eux mettent en cause la probité du travailleur, on peut considérer que l'on se trouve en présence d'un licenciement « fortement »

---

<sup>1</sup> Pour davantage de développements sur la question, voir : **Droit du représentant de commerce aux commissions en cas de fournitures échelonnées**

manifestement déraisonnable et qu'il se justifie d'accorder le montant maximal de l'indemnité, soit 17 semaines.

6.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Maternité > Examen des motifs](#)

**C. trav. Bruxelles, 2 janvier 2024, R.G. 2020/AB/468<sup>2</sup>**

Les motifs de licenciement doivent être totalement étrangers à l'état de grossesse. En conséquence, le licenciement qui interviendrait pour des motifs pour partie liés à l'état de grossesse et pour partie étrangers à cet état est interdit par la loi. Des reproches tels que « un manque de fiabilité » ou encore le fait de ne pas avoir « adhéré à l'esprit d'équipe » constituent des allégations subjectives, la cour relevant encore que s'il y a eu des absences « inopinées », il s'agit de périodes d'incapacité de travail, pouvant elles-mêmes être imprévisibles dans le chef de l'intéressée, celles-ci étant liées à la grossesse.

7.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Congé > Caractéristiques > Caractère définitif](#)

**C. trav. Bruxelles, 20 novembre 2023, R.G. 2021/AB/681**

Si, en vertu des articles 32, 3<sup>o</sup>, et 35, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978, la résiliation du contrat par une partie met immédiatement fin à ce contrat, conformément au principe de l'autonomie de la volonté consacré par l'article 1134 de l'ancien Code civil, il reste toujours loisible aux parties de décider, d'un commun accord, de tenir le congé pour non venu, de sorte que le contrat peut, alors, encore faire l'objet d'un autre mode de rupture. Ainsi, lorsque les parties usent de leur liberté de révoquer le congé d'un commun accord, le contrat reprend son cours et peut, par la suite, donner lieu à une rupture par un tout autre mode. Concrètement, le constat d'un tel accord des parties doit correspondre à la manifestation d'une renonciation certaine de celles-ci à se prévaloir des effets du congé intervenu. Elle doit être interprétée de manière restrictive et ne peut se déduire que de faits et d'attitudes non susceptibles d'une autre interprétation.

8.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Articulation avec licenciement abusif](#)

**C. trav. Liège (div. Namur), 9 novembre 2023, R.G. 2022/AN/122**

L'employeur qui rompt le contrat d'un de ses travailleurs pour un motif inconsistant, voire fallacieux en l'absence de tout élément objectif, commet une faute engageant sa responsabilité, un tel exercice du droit de rupture dépassant manifestement les limites normales qu'en ferait un employeur prudent et diligent, et manifestant également une légèreté coupable dans son chef, ce qui le rend redevable de dommages

---

<sup>2</sup> Pour davantage de développements sur la question, voir : **Licenciement pour motifs étrangers à l'état de grossesse : exigences en matière de preuve**

et intérêts (que la cour fixe à quelque 14.000,00 € compte tenu des circonstances inutilement vexatoires ayant entouré la rupture ainsi que des désagréments occasionnés au travailleur, la plainte déposée auprès des autorités de police ayant fait l'objet d'un classement sans suite après audition).

9.

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

**C. trav. Liège (div. Liège), 16 novembre 2023, R.G. 2022/AL/585**

Le délai de 3 jours ouvrables peut, dans certains cas, ne commencer à courir qu'à partir de l'audition du travailleur. Ainsi, notamment, lorsque cette audition est nécessaire à l'employeur pour évaluer la gravité du motif grave invoqué et pouvoir prendre une décision en connaissance de cause. Le caractère de gravité de la faute pouvant ne ressortir que de cet entretien, il ne peut être déduit, de la circonstance que le licenciement est intervenu après un entretien au sujet de données dont l'employeur avait déjà connaissance, que, au moment de l'audition, il détenait déjà tous les éléments pour prendre sa décision.

10.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Délai > Point de départ > Existence d'une procédure pénale](#)

**C. trav. Liège (div. Liège), 27 novembre 2023, R.G. 2023/AL/429**

Dès lors que les actions identifiées sur les images vidéos en sa possession étaient susceptibles d'être expliquées par un autre motif qu'un vol et ne permettaient donc pas d'avoir une connaissance suffisante des faits, il ne peut être reproché à l'employeur d'avoir attendu, pour prendre position, de pouvoir prendre connaissance des éléments du dossier pénal ouvert à l'encontre du travailleur, en particulier de ses deux auditions au cours desquelles il s'est contredit et n'a pu donner aucune explication suffisante au fait qu'il avait glissé dans sa poche certains bons de récupération de matériel à restituer aux fournisseurs.

11.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Manquements antérieurs / Pluralité de motifs](#)

**C. trav. Bruxelles, 20 novembre 2023, R.G. 2021/AB/681**

Même si, pris isolément, aucun des faits reprochés au travailleur ne peut, à lui seul, justifier son licenciement pour motif grave, ces mêmes faits, pris dans leur ensemble, peuvent, au vu de la diversité de leur nature et de leur succession en un laps de temps très court (2 jours en l'espèce) et en considération aussi des manquements multiples qui ont émaillé la relation de travail — accompagnés, pour certains, d'avertissements ou de recadrements — rendre immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de la relation de travail.

12.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Insubordination / Refus d'ordre](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 6 novembre 2023, R.G. 22/922/A](#)

Constitue une forme d'insubordination susceptible d'entraîner la rupture définitive et immédiate du lien de confiance devant exister entre parties le fait pour une travailleuse assurant, ce jour-là, la co-gérance du magasin d'avoir organisé un repas (barbecue) — ou à tout le moins d'y avoir participé — dans un local (la réserve) où il est interdit de manger et d'y avoir consommé de l'alcool — ou, à tout le moins, d'avoir laissé ses subordonnés consommer de l'alcool — pendant que seule une étudiante était présente dans les lieux de vente.

13.

[Banque de données > Rémunération / Avantages / Frais > Statut pécuniaire secteur public](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 12 octobre 2023, R.G. 2022/AN/109](#)

L'article 578, 7°, du Code judiciaire donne compétence aux juridictions du travail de connaître des contestations civiles résultant des infractions aux lois et arrêtés relatifs à la réglementation du travail (...). Cette disposition n'opère pas de distinction selon qu'il s'agit d'un employeur privé ou public et selon la nature des relations de travail nouées (contrat de travail ou statut). Elle ne fait que référence à une contestation civile liée à une infraction commise par rapport à diverses législations et non à un type particulier d'engagement. Par conséquent, il importe peu que le litige oppose un employé à son employeur ou un agent statutaire à l'administration qui l'occupe : dans les deux hypothèses, le travailleur peut se prévaloir de l'article 578, 7°, du Code judiciaire et saisir, sur son fondement et dans les limites qu'il trace, la juridiction du travail. Parmi les législations relatives à la réglementation du travail, il faut ranger la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération ; sur le fondement de cette loi, un fonctionnaire dispose d'un droit subjectif au traitement et à son paiement. Ainsi, les agents des services publics, qu'ils soient occupés sous contrat de travail, sous statut ou dans un autre cadre juridique, sont inclus dans le champ d'application de la loi du 12 avril 1965 dès lors qu'ils travaillent dans un lien de subordination.

14.

[Banque de données > Accidents du travail > Procédure judiciaire > Dépens](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 6 novembre 2023, R.G. 2022/AL/347](#)

Une demande tendant au paiement des indemnités légales est une action évaluable en argent. La demande à prendre en considération est celle formulée dans les dernières conclusions (article 618 du Code judiciaire).

15.

[Banque de données > Accidents du travail > Procédure judiciaire > Spécificités dans le secteur public > Caractère contraignant de la décision du MEDEX ou de l'OML](#)

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 25 octobre 2023, R.G. 2023/AL/35](#)**

L'article 8 de l'arrêté royal du 13 juillet 1970 définit dans sa version applicable depuis le 1er juillet 2014 les attributions du Medex, celui-ci étant désigné (i) pour vérifier le lien de causalité entre l'accident du travail et les lésions, (ii) pour établir le lien de causalité entre l'accident du travail et les périodes d'incapacité de travail et (iii) pour fixer la date de consolidation, le pourcentage d'incapacité permanente et le pourcentage de l'aide d'une tierce personne. Le Medex est donc compétent pour se prononcer sur ces différents éléments médicaux et sa décision lie l'employeur. L'établissement du lien de causalité entre l'accident du travail et les périodes d'incapacité de travail ne comprend pas le contrôle de l'absence. Sa compétence ne vise pas la notion d'événement soudain qui s'examine en amont et qui relève de la compétence de l'employeur. Tout comme relève de sa compétence l'examen de la condition qui exige que l'accident survienne dans le cours de l'exercice des fonctions. En ce que le MEDEX est compétent pour vérifier le lien de causalité entre l'accident du travail et les lésions, cela vise une autre condition, qui fait l'objet d'une présomption légale réfragable en faveur de la victime selon laquelle la lésion est présumée, jusqu'à preuve du contraire, trouver son origine dans un accident si celle-ci rapporte la preuve de l'existence d'un événement soudain.

16.

[Banque de données > Accidents du travail > Procédure judiciaire > Expertise > Ecartement](#)

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 20 octobre 2023, R.G. 2022/AL/516](#)**

Doit être écarté le rapport qui conclut à l'absence d'incapacité permanente, la victime présentant un état antérieur et énonçant des plaintes persistantes. La cour note que celle-ci bénéficie, en vertu de l'article 9 de la loi du 10 avril 1971, d'une présomption d'imputabilité des lésions à l'accident - que la simple existence d'un état antérieur ne suffit pas à renverser - et que, en l'espèce, le médecin-conseil de l'assureur estima lui-même, dans un premier temps, que l'état antérieur (discopathie étagée) pouvait avoir été déstabilisé, l'expert ne précisant pas en quoi ni a fortiori pourquoi il pouvait être admis, avec un haut degré de vraisemblance, que l'état actuel de l'intéressé ne trouvait pas son origine dans l'événement soudain et s'étant contenté d'affirmer l'absence « de relation, même partielle, du statut actuel avec l'accident de travail litigieux », après avoir affirmé « n'a[voir] aucune certitude d'une relation causale entre l'état actuel et l'accident litigieux ».

17.

[Banque de données > Accidents du travail > Réparation > Incapacité permanente > Secteur public > Rentes non indexées : rattrapage indexation](#)

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 23 janvier 2024, R.G. 2021/AL/280<sup>3</sup>](#)**

Dans la mesure où la rémunération de base d'une part et la rente d'autre part évoluent sur la base du même indice pivot et dans des sens opposés, la désindexation de la rémunération doit être neutralisée

---

<sup>3</sup> Pour davantage de développements sur la question, voir : **[Détermination de la rémunération de base de la rente en cas d'accident du travail dans le secteur public : un nouvel arrêt de la cour du travail de Liège](#)**

par l'indexation de la rente (avec renvoi à C. trav. Bruxelles, 5 mars 2018, R.G. 2017/AB/471 et aux conclusions de M. le Procureur général Leclercq avant Cass., 14 mars 2011, S.09.0099.F). Ce mécanisme est explicité dans les travaux préparatoires de l'arrêté royal du 13 juillet 1970. L'article 13 de la loi du 3 juillet 1967 ne concerne pas le calcul de la rente mais régit exclusivement la question de son indexation pour le futur.

18.

[Banque de données > Chômage > Paiement des allocations > Taux > Travailleur ayant charge de famille > Conditions cohabitant\(s\)](#)

**[C. trav. Bruxelles, 8e chbre, 12 octobre 2023, R.G. 2020/AB/661<sup>4</sup>](#)**

L'article 60, al. 2, de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage ne vise que les revenus d'un travail salarié. En cas de cohabitation avec un travailleur indépendant, le chômeur ne peut bénéficier du taux ayant charge de famille, quels que soient les revenus de la personne avec laquelle il cohabite. Le fait que l'activité indépendante est, par nature, susceptible de procurer des revenus suffit (avec renvoi à C. trav. Bruxelles, 17 mai 2018 (8e chbre, R.G. 2016/AB/1190).

Cette distinction n'est pas discriminatoire, les salariés et les indépendants constituant deux catégories différentes de travailleurs disposant de statuts sociaux différents et dont les revenus sont calculés de manière différente.

19.

[Banque de données > Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité pour compte propre > Types d'activité > Autres activités](#)

**[C. trav. Liège \(division Neufchâteau, chambre 8-A\), 13 septembre 2023, R.G. 2020/AU/46<sup>5</sup>](#)**

L'activité de gestion de chambres d'hôtes avec petit déjeuner, exercée par la chômeuse et son conjoint, relève du secteur Horeca et n'est donc compatible avec le bénéfice des allocations de chômage que si elle est de minime importance. La cour du travail retient que la caractéristique de ce type d'activité est le changement régulier de clients, ce qui entraîne des conséquences sur le temps passé à donner des instructions au sous-traitant, en actualisant celles-ci en fonction du flux de clients, à facturer, à gérer les coups de fil etc...

Quant aux revenus produits par l'activité, il s'agit des revenus bruts et ils ne peuvent être divisés par deux. La circonstance que l'activité n'ait pas procuré de revenus immédiats est sans incidence, l'activité pouvant avoir pour objectif la constitution progressive d'un patrimoine immobilier.

L'arrêt admet que l'ONEm a commis une faute en ne répondant pas à la question de la chômeuse sur la compatibilité des allocations de chômage avec l'exercice de cette activité. Mais Mme B. ne démontre pas le lien causal entre cette faute et un dommage autre que la perte des allocations.

---

<sup>4</sup> Pour davantage de développements sur la question, voir : **[Cohabitation avec un travailleur indépendant et taux des allocations de chômage](#)**

<sup>5</sup> Pour davantage de développements sur la question, voir : **[Vérification de la minime importance d'une activité accessoire dans l'HORECA et devoir d'information de l'ONEm](#)**



20.

[Banque de données > Assujettissement - Indépendants > Cotisations > Responsabilité solidaire des personnes morales](#)

[C. trav. Bruxelles, 18 décembre 2023, R.G. 2021/AB/850](#)

Pour qu'une personne morale soit solidairement tenue au paiement des cotisations dues par un mandataire ou un associé en application de l'article 15, § 1er, alinéa 3, de l'A.R. n°38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, il faut, au moment où le paiement est réclamé à la personne morale, (i) que des cotisations soient dues par un travailleur au titre de son assujettissement au statut social des travailleurs indépendants et (ii) que ce travailleur indépendant soit un associé ou soit en charge d'un mandat au sein de ladite personne morale. Cette solidarité oblige les personnes morales à la même dette que leurs associés ou mandataires.

21.

[Banque de données > Maladie / Invalidité > Paiement > Âge pension](#)

[C. const., 27 mars 2024, n° 40/2024](#)

L'article 108, 1°, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, viole les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que les chômeurs indemnisés visés à l'article 64, alinéa 2, 2°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 « portant réglementation du chômage » qui ont été occupés comme travailleurs frontaliers pendant une période d'au moins quinze ans au total et qui ont atteint l'âge légal de la pension en Belgique ne peuvent prétendre aux indemnités d'incapacité de travail durant les périodes d'incapacité de travail, et ce tant qu'ils ne peuvent pas prétendre à une pension accordée par ou en vertu d'une législation étrangère. (dispositif)

22.

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

[C. trav. Mons, 15 février 2024, R.G. 2023/AM/95<sup>6</sup>](#)

La notion de cohabitation s'entend comme le fait pour deux ou plusieurs personnes de vivre ensemble sous le même toit, tout en faisant ménage commun. On ne peut parler de ménage commun lorsque la cohabitation – d'une durée indéterminée en l'espèce - trouve sa source dans la violence et la crainte qu'inspire le partenaire de l'assurée sociale. Les déclarations faites par cette dernière à la police dans le cadre des violences dont elle est victime ne peuvent servir de base aux inspecteurs sociaux pour conclure à une cohabitation.

---

<sup>6</sup> Pour davantage de développements sur la question, voir : [Cohabitation et récupération d'indemnités dans le secteur AMI](#)

23.

[Banque de données > Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Etat d'incapacité de travail > Modes de preuve](#)

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 22 novembre 2023, R.G. 2023/AL/12](#)**

Il résulte de l'article 100, § 1er, de la loi coordonnée le 14 juillet 1994, qui est d'ordre public, que pour qu'un travailleur puisse être reconnu incapable de travailler, trois conditions doivent être remplies : (i) il faut avoir cessé toute activité, (ii) cette cessation doit être la conséquence directe du début ou de l'aggravation de lésions ou de troubles fonctionnels et (iii) ces lésions ou troubles fonctionnels doivent engendrer une réduction de deux tiers au moins de la capacité de gain du travailleur. Conformément aux articles 8.3 et 8.4 du Livre VIII du nouveau Code civil et 870 du Code judiciaire, c'est à l'assuré social qu'il appartient de rapporter la preuve de l'incapacité de travail dont il se prévaut lorsque celle-ci est contestée par son organisme assureur. Cette preuve peut être rapportée par toutes voies de droit.

24.

[Banque de données > Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Règles générales d'octroi du R.I.S. > Conditions d'octroi > Ressources > Ressources de tiers > Revenus des ascendants / descendants](#)

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 11 décembre 2023, R.G. 2023/AL/106<sup>7</sup>](#)**

Dans la mesure où le demandeur (étudiant) revient à la maison familiale pendant les week-ends et les congés et y conserve par conséquent sa résidence principale, il y a cohabitation avec les autres membres de la famille et le RIS ne peut être accordé qu'au taux cohabitant. Le ménage étant composé de la mère, du demandeur - jeune adulte débutant des études universitaires - et de deux grands adolescents de 17 et 15 ans, outre un enfant, la mère ne percevant aucune part contributive de la part du père, lui-même étant également bénéficiaire du C.P.A.S., l'application de l'article 34, § 2, de l'arrêté royal risquerait, vu la prise en compte des ressources de la mère, et eu égard à la particularité de la composition familiale, d'entraîner que le demandeur soit privé de l'individualisation des droits des jeunes majeurs et ainsi – fût-ce partiellement – du revenu d'intégration sociale, de nature à assurer spécifiquement sa scolarité, son insertion sociale et un début d'autonomie de sa vie de jeune adulte.

25.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Expertise > Rapport > Valeur de l'expertise](#)

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 6 novembre 2023, R.G. 16/3.866/A](#)**

Lorsque le juge a recours aux lumières d'un expert judiciaire en vue de départager les opinions divergentes des parties, c'est parce qu'il ne dispose pas des éléments pour statuer lui-même ou parce qu'il ne possède pas les compétences requises. Les observations formulées en termes de procédure par

---

<sup>7</sup> Pour davantage de développements sur la question, voir : **[Revenu d'intégration sociale : conditions de prise en compte des revenus des ascendants/descendants majeurs au premier degré](#)**

une partie adverse ne traduisent qu'une position médicale divergente de celle du médecin de recours de la partie demanderesse, que l'expert judiciaire avait précisément pour mission de départager. Ces observations ne sont pas de nature à invalider les conclusions de l'expert lorsque ce dernier a répondu de manière convaincante à tous les points soulevés.

\*  
\* \*

**Editeur responsable** : Mireille JOURDAN, 63 rue des Templiers, 1301 Bierges.  
**Disclaimer** : [Copyright et conditions d'utilisation du site.](#)