



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

## - Le Bulletin -

N°197

15 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 > Charte de l'assuré social > Délai de recours](#)

**C. trav. Bruxelles, 2 octobre 2023, R.G. 2020/AB/199<sup>1</sup>**

Les « délais plus favorables résultant des législations spécifiques » visés à la Charte de l'assuré social incluent les délais de prescription prévus dans celles-ci, lorsqu'elles ne prévoient pas de délai de recours (avec renvoi à Cass., 6 septembre 2010, S.10.0004. N).

Le délai de prescription visé à l'article 20 de la loi du 3 juillet 1967 doit être considéré comme un délai de recours au sens de l'article 14, alinéa 1er, 3°, de la Charte de l'assuré social, de sorte que la décision d'octroyer ou de refuser des prestations sociales en vertu de la loi du 3 juillet 1967 doit faire référence à ce délai et, qu'à défaut d'une telle indication, celui-ci ne prend pas cours.

3.

[Banque de données > Charte de l'assuré social > Obligations des institutions > Obligation d'information et de conseil > Secteurs > AMI](#)

**C. trav. Bruxelles, 8 novembre 2023, R.G. 2022/AB/214**

Méconnaît les obligations d'information reprises à l'article 245 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 l'organisme assureur qui envoie par courrier non recommandé à son assurée comme informations : (i) un changement de la réglementation sur l'activité adaptée (mi-temps médical) et (ii) l'autorisation du médecin conseil quant à la poursuite de ladite activité adaptée.

L'information relative au passage d'une durée indéterminée à une durée déterminée de l'autorisation d'exercer une activité adaptée à l'état de santé et l'obligation de requérir une nouvelle autorisation à son issue constituent un complément d'information nécessaire au maintien des droits de l'assurée au sens de l'article 3 de la Charte de l'assuré social et doit intervenir d'office.

---

<sup>1</sup> Pour davantage de développements, voir : **[Délai de prescription pour agir en justice en cas d'accident du travail dans le secteur public](#)**

4.

[Banque de données > Charte de l'assuré social > Récupération d'indu > Secteurs > AMI](#)

**C. trav. Liège (div. Namur), 2 novembre 2023, R.G. 2022/AN/170**

L'organisme assureur qui tire argument du fait que l'assuré social percevait plus que son salaire pendant qu'il était en incapacité de travail pour soutenir qu'il ne pouvait légitimement croire qu'il pouvait bénéficier d'indemnités plus élevées que le salaire perdu reste en défaut de démontrer au sens de l'article 17, alinéa 2, de la Charte de l'assuré social que l'intéressé savait ou devait savoir qu'il n'avait pas droit à cet avantage. Ainsi, est-il plausible qu'un assuré, atteint d'une maladie grave, se soit trouvé dans un état psychologique le rendant moins apte à se rendre compte qu'il n'avait pas droit à une partie des indemnités litigieuses.

5.

[Banque de données > Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Procédure judiciaire > Résolution judiciaire](#)

**C. trav. Bruxelles, 9 novembre 2023, R.G. 2021/AB/522**

Commet des manquements importants en matière de gestion des risques psychosociaux l'employeur qui, même si le supérieur hiérarchique que la travailleuse avait vainement accusé de harcèlement n'est plus à son service, s'abstient de suivre les recommandations faites par la conseillère en prévention pour remédier à l'état de souffrance au travail avéré de l'intéressée et créer des conditions favorables à son retour au travail. Ceci a, manifestement, créé un état de stress dans le chef de cette dernière, qui a également vécu l'absence de réponse à ses demandes récurrentes au sujet de sa situation comme un manque de considération à son égard. Il y a, dans ces conditions, lieu de faire droit à sa demande de résolution de son contrat de travail et de condamner l'employeur au paiement de dommages et intérêts.

6.

[Banque de données > Bien-être au travail > Conseiller en prévention > Durée minimale des prestations](#)

**C. trav. Liège (div. Liège), 16 novembre 2023, R.G. 2021/AL/624**

L'employeur qui considère que la durée minimale des prestations déterminée après accord préalable du CPPT ne correspond pas aux exigences réelles de la fonction de conseiller en prévention doit, pour la modifier, entamer la procédure légalement prévue (CBE, art. II-16, § 2). Accepter que cette durée minimale, nécessaire pour l'accomplissement des missions et activités attribuées aux conseillers en prévention, puisse être réduite en dehors de ce cadre, d'ordre public de surcroît, reviendrait en effet à priver leur protection de tout sens dès lors que, pour échapper à l'obligation de payer l'indemnité due en cas de méconnaissance de la procédure d'écartement des intéressés, l'employeur pourrait réduire à zéro le temps consacré à leur fonction.

7.

[Banque de données > Concertation / Participation > Commission paritaire > Détermination](#)

**C. trav. Liège (div. Liège), 14 novembre 2023, R.G. 2021/AL/656**

Il est tout à fait concevable qu'une entreprise exerce effectivement différentes activités économiques de façon tout à fait distincte. Cela implique toutefois que ces activités soient exercées avec du personnel

exclusivement affecté à chacune d'entre elles et que l'ensemble de celui-ci ressortisse à la même commission paritaire.

8.

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

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 2 octobre 2023, R.G. 22/1.612/A](#)**

L'employeur qui veut mettre à charge du travailleur des dommages survenus à un véhicule professionnel doit prouver soit que le dommage a été causé en dehors de l'exécution du contrat, durant l'usage privé du véhicule, soit qu'il l'a été pendant celle-ci, avec alors application des règles de limitation de responsabilité du travailleur (LCT, art. 18). En présence de dégâts d'une ampleur telle qu'ils ne peuvent être considérés comme la conséquence d'une usure normale du véhicule et dont la situation tant à l'arrière qu'à l'avant et sur les deux côtés de celui-ci rend peu crédible qu'ils soient la conséquence d'un seul accrochage ou accident, on ne peut que conclure à la faute légère habituelle entraînant la responsabilité du travailleur.

9.

[Banque de données > Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations de l'employeur > Traitement des données à caractère personnel](#)

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 6 novembre 2023, R.G. 22/1.726/A](#)**

Lorsque s'applique l'un des motifs prévus par l'article 17 du RGPD, un travailleur a le droit d'obtenir du responsable du traitement l'effacement, dans les meilleurs délais, de données à caractère personnel le concernant, ce que ce dernier est tenu de faire, sauf à démontrer qu'il existe des motifs légitimes et impérieux pour le traitement des données à caractère personnel du demandeur qui prévalent sur ses intérêts, droits et libertés. De tels motifs sont absents dans le chef d'une entreprise qui, plus d'un an après la rupture des relations de travail, continue à utiliser des photos non floutées d'une travailleuse en mettant en avant le fait que ses pages Instagram ou Facebook se retrouveraient vides si elle était amenée à devoir supprimer les photos sur lesquelles l'intéressée est reconnaissable, ce alors même que de nombreuses photos des collections sorties depuis son départ ont été postées sur ses différents réseaux sociaux.

10.

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

**[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 22 novembre 2023, R.G. 2023/AU/2](#)**

La référence à une réunion dont les notes n'ont, à son issue, pas été soumises à la contradiction du travailleur - à qui aucun avertissement n'a, en outre, été adressé - ne constitue pas plus un motif concret que le fait de soutenir que le travail n'était pas satisfaisant ou qu'il y a eu des rappels à l'ordre, ceci ne permettant pas d'identifier les faits reprochés.

11.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Contrôle de proportionnalité](#)

[C. trav. Bruxelles, 27 novembre 2023, R.G. 2021/AB/784](#)

Ayant à statuer à propos d'un cas de violence verbale dans un cadre privé (visite médicale chez le médecin du travail à un moment où le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie), la cour estime qu'il y va d'une faute intrinsèquement grave en cela qu'il est porté atteinte à l'intégralité morale d'une personne, que cette personne travaille en collaboration étroite avec l'employeur et que le comportement incriminé traduit un manque de maîtrise de soi incompatible avec la fonction exercée (agent de gardiennage). Dans le contexte privé particulier où l'altercation a eu lieu, elle juge néanmoins que la gravité de la faute n'était pas telle qu'elle aurait rendu immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation contractuelle. Le travailleur n'en ayant jamais fait l'objet auparavant, un avertissement en bonne et due forme aurait constitué un rappel à l'ordre bien utile et aurait pu suffire. De manière plus constructive encore, avant de couper irrémédiablement les ponts, il aurait été parfaitement envisageable de l'inviter à suivre une formation sur la communication non violente. De surcroît, la cour perçoit difficilement la répercussion concrète que ce fait isolé, tel que circonscrit, intervenu hors de l'exécution du contrat, pouvait avoir sur la bonne suite des prestations. L'employeur pouvait certes se montrer surpris et même déçu du comportement adopté par son travailleur, s'interroger sur l'aptitude de l'intéressé à garder son sang-froid en toute circonstance, projeter aussi ses craintes sur la qualité future des prestations de celui-ci, mais tout cela ne pouvait toutefois pas déboucher sur une rupture totale de confiance rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation contractuelle.

12.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Incapacité de travail > Remise de certificats de complaisance](#)

[C. trav. Bruxelles, 21 novembre 2023, R.G. 2021/AB/518](#)

Le fait de se servir d'un certificat médical de complaisance pour prendre quelques jours de vacances tout en étant payée par l'employeur via le salaire garanti et sans épuiser ses jours de congé, est une attitude déloyale, d'autant plus constitutive d'un manquement grave lorsqu'il s'agit d'une démarche concertée avec une collègue, ce que tend à établir la coïncidence de la même période d'incapacité sous couverture d'un certificat obtenu auprès du même médecin. Ce constat n'est pas remis en cause par le motif thérapeutique que l'une de ces travailleuses invoque ultérieurement en s'appuyant sur deux attestations complémentaires de son médecin traitant qui lui aurait conseillé à l'époque de voyager pour se changer les idées, alors que le but de cette démarche était simplement d'aller fêter, ensemble, leurs anniversaires respectifs à l'étranger.

13.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Dépassement de prérogatives](#)

[C. trav. Bruxelles, 15 novembre 2023, R.G. 2020/AB/463](#)

Pose un acte qui dépasse manifestement ses prérogatives et, en ce qu'il met en danger la vie d'autrui, entraîne irrémédiablement la perte de confiance qu'une MRS doit pouvoir accorder à un personnel amené à exécuter seul des ordres médicaux en faveur des résidents qu'elle héberge l'infirmière qui, alors qu'elle était en service a décidé de ne pas placer la perfusion sous-cutanée à une résidente — et donc de cesser

de l'alimenter et de l'hydrater —, sans en référer ni à l'équipe pluridisciplinaire de la maison de repos et de soins, ni au médecin traitant de la résidente (qui avait donné l'ordre de placer une telle perfusion) ou à un autre médecin, et d'avoir transmis, verbalement, cette décision à une aide-soignante et à l'infirmier qui lui succédait (sans toutefois la consigner par écrit dans la feuille de soins infirmiers). L'accord obtenu du fils de la résidente ne permet pas d'atténuer la gravité du manquement, compte tenu essentiellement de l'état de trouble dans lequel celui-ci se trouvait et de ce qu'il pensait, selon ses déclarations non contredites, qu'une telle décision avait reçu l'aval de l'équipe pluridisciplinaire (qui s'était réunie plus tôt dans la journée), ce qui n'était pourtant pas le cas.

14.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Matériel de l'entreprise > Utilisation abusive](#)

**[C. trav. Bruxelles, 28 novembre 2023, R.G. 2022/AB/228 \(NL\)](#)**

À partir du moment où la car policy de la société ne reprend pas l'usage occasionnel de ses véhicules au nombre des limites posées à leur utilisation, on ne peut conclure au motif grave dans le chef d'un travailleur qui, au cours d'une période limitée (7 mois) utilise un véhicule de l'entreprise pour laquelle il travaille afin d'effectuer quelques livraisons (5 au total) de biens commandés par des clients du webshop de son épouse.

15.

[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](#)

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 4 septembre 2023, R.G. 21/372/A](#)**

Une condamnation pour vol par un tribunal correctionnel a autorité de chose jugée entre les parties pour ce qui est du vol, mais n'a pas d'incidence sur la question du respect du délai de 3 jours prévu à l'article 35 LCT.

16.

[Banque de données > Temps de travail et temps de repos > Dépassement de la durée du travail > Heures supplémentaires > Preuve](#)

**[C. trav. Bruxelles, 15 novembre 2023, R.G. 2022/AB/44](#)**

Le fait que le nombre d'heures supplémentaires mentionnées dans le compte individuel correspond au nombre maximum d'heures non prises en compte dans le secteur Horeca pour le respect de la limite visée à l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (application de l'article 51 de la loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi) ne prouve pas que le travailleur a effectué plus d'heures supplémentaires que celles rémunérées.

17.

[Banque de données > Accidents du travail > Prescription > Point de départ > Secteur public](#)

**[C. trav. Bruxelles, 2 octobre 2023, R.G. 2020/AB/199](#)**

Les actions en paiement des indemnités se prescrivent par trois ans à dater de la notification de l'acte juridique administratif contesté. Selon l'arrêt de la Cour de cassation du 4 juin 2007 (S.06.0082.F), l'acte

juridique administratif concerné n'est pas exclusivement la décision de l'autorité (visée à l'article 9, § 3, alinéas 2 et 3, de l'arrêté royal du 24 janvier 1969) mais peut, lorsque la demande en paiement des indemnités est introduite avant que cette décision n'ait été prise, consister en la proposition du service médical visé à l'article 9, § 3, alinéa 1er.

Le délai de prescription visé à l'article 20 de la loi du 3 juillet 1967 doit être considéré comme un délai de recours au sens de l'article 14, alinéa 1er, 3°, de la Charte de l'assuré social, de sorte que la décision d'octroyer ou de refuser des prestations sociales en vertu de la loi du 3 juillet 1967 doit faire référence à ce délai et, qu'à défaut d'une telle indication, celui-ci ne prend pas cours.

18.

[Banque de données > Accidents du travail > Rémunération de base > Secteur public > Incapacité permanente > Désindexation](#)

**C. trav. Liège (div. Liège), 23 janvier 2024, R.G. 2021/AL/280<sup>2</sup>**

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.

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 par l'indexation de la rente - avec renvoi aux conclusions de M. le Procureur général Leclercq avant l'arrêt de la Cour de cassation du 14 mars 2011 (S.09.0099.F).

Cette interprétation permet d'éviter « la double peine » ainsi que les différences de traitement, les bénéficiaires étant dans une telle hypothèse doublement pénalisés du fait que la rente serait calculée sur la rémunération désindexée et que le montant de celle-ci ne serait ensuite lui-même pas indexé.

19.

[Banque de données > Chômage > Admissibilité > Sur la base du travail > Conditions > Cotisations sociales](#)

**C. trav. Bruxelles (8e chbre), 11 octobre 2023, R.G. 2021/AB/824<sup>3</sup>**

Lorsque l'ONSS a pris la décision définitive de supprimer d'office la déclaration des prestations d'un travailleur pour un trimestre ainsi que la déclaration DIMONA pour toute la période déclarée, il appartient au chômeur qui prétend à la prise en compte desdites prestations pour l'admissibilité au bénéfice des allocations de chômage d'établir la réalité de prestations de travail salarié.

---

<sup>2</sup> Pour davantage de développements, 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**

<sup>3</sup> Pour davantage de développements, voir : **Décision de désassujettissement de l'ONSS non contestée par le travailleur et ses conséquences sur son droit aux allocations de chômage**

20.

[Banque de données > Chômage > Paiement des allocations > Taux > Cohabitant > Notion de cohabitation](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), chbre 2-D, 16 novembre 2023, R.G. 2023/AL/156<sup>4</sup>](#)

Toute colocation implique des aménagements pratiques et la gestion commune de certaines questions ménagères. Ce ne sera que si cette gestion commune excède ce qui est nécessaire, d'un point de vue organisationnel, pour permettre la vie à plusieurs sous le même toit, qu'il faut considérer que les personnes cohabitent. La simple circonstance que des colocataires, qui disposent chacun de leur chambre, se répartissent l'usage des pièces louées et prennent chacun à leur charge une partie du loyer en partageant les autres frais de logement ne permet pas de retenir qu'ils « règlent en commun les questions ménagères ».

Or, en l'espèce, à trois reprises entre le 28 octobre 2020 et le 25 mai 2021, le chômeur a déclaré vivre seul et ce n'est qu'en avril 2022 qu'il complétera une annexe REGIS (qui permet de déclarer, d'initiative, les discordances entre les données personnelles et familiales indiquées sur le C1 et celles reprises au registre national) déclarant la colocation.

L'arrêt en conclut que la charge de la preuve est renversée et que le chômeur doit démontrer qu'il pouvait prétendre au taux isolé.

21.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), chbre 2-C, 4 octobre 2023, R.G. 2021/AL/647<sup>5</sup>](#)

L'organisme de paiement a en l'espèce introduit une demande de stage en entreprise rémunéré (pour la période allant du 1er septembre 2016 au 30 septembre 2017) sur un formulaire D92, qui implique l'octroi d'une dispense pour chaque année scolaire. Le mois de septembre 2017 n'étant pas couvert par la dispense octroyée, l'ONEm a exclu le chômeur du bénéfice des allocations de chômage et a pris une décision de récupération pour ce mois.

La formation étant une formation visée l'article 94 de l'arrêté royal mais ayant été traitée comme une formation visée à l'article 92, la cour retient deux fautes de l'organisme de paiement en relation causale avec le dommage du chômeur tenu de rembourser l'indu, étant son absence de réaction (i) face à l'octroi par le FOREm d'une dispense trop courte sur la base de l'article 92 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 et (ii) vu la non-application de l'article 94 de cet arrêté.

---

<sup>4</sup> Pour davantage de développements, voir : [Cohabitation non déclarée à l'ONEm entre un chômeur et son cousin](#)

<sup>5</sup> Pour davantage de développements, voir : [Demande de dispense pour suivre des études et fautes de l'organisme de paiement](#)



22.

[Banque de données > Chômage > Types de chômage > Chômage temporaire « Corona » et chômage « économique » > Recours abusif](#)

[C. trav. Bruxelles \(huitième chbre\), 8 novembre 2023, R.G. 2022/AB/147<sup>6</sup>](#)

Même si le caractère exceptionnel de la situation liée à la crise du coronavirus a incité l'ONEm à adopter une application souple de la notion de chômage pour force majeure, il reste que son admission requiert l'existence d'un contrat de travail ayant un objet et une cause ainsi qu'une hypothèse de force majeure ayant suspendu au moins temporairement son exécution.

23.

[Banque de données > Maladie / Invalidité > Assurance soins de santé > Conditions du remboursement](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 6 novembre 2023, R.G. 21/2.072/A](#)

Pour bénéficier du trajet de soins tel qu'il est formulé et organisé par l'article 36 de la loi coordonnée le 14 juillet 1994, le patient doit rencontrer les conditions cumulatives suivantes : (i) avoir au moins 2 contacts par an avec son médecin généraliste (visite ou consultation), (ii) voir le spécialiste qui le suit (en l'espèce, diabétologue) au moins 1 fois par an et (iii) avoir un DMG (dossier médical global) en ordre. Le contrat débute à la date de l'accord de la mutuelle et vaut pour une durée indéterminée. Il est clôturé si les conditions ci-dessus ne sont pas remplies, auquel cas le patient perd ses avantages.

24.

[Banque de données > Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de retraite > Travailleurs salariés > Paiement > Paiement à l'étranger](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 31 octobre 2023, R.G., 23/1.447/A](#)

Selon l'article 1er du Premier protocole additionnel à la Convention combiné avec son article 14, la jouissance des droits et libertés reconnus dans la Convention doit être assurée sans distinction aucune. Une distinction est discriminatoire si elle manque de justification objective et raisonnable, c'est-à-dire si elle ne poursuit pas un but légitime ou s'il n'y a pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé. Si les États contractants jouissent d'une certaine marge d'appréciation en la matière, seules des considérations très fortes permettent d'estimer compatible avec la Convention une différence de traitement fondée exclusivement sur la nationalité.

Il suit de l'arrêt du 15 décembre 2014 de la Cour de cassation (S.12.0081.F) que la volonté d'inciter tous les États à conclure avec la Belgique des accords de réciprocité ne constitue pas une considération très forte de nature à justifier la suspension du paiement en l'absence d'un tel accord. La situation du demandeur, qui s'est vu refuser le paiement de sa pension (en Malaisie) est contraire à la Convention de sauvegarde.

---

<sup>6</sup> Pour davantage de développements, voir : [Conditions de l'application du chômage pour force majeure Corona](#)

25.

[Banque de données > Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Procédure judiciaire > Recours des hôpitaux contre le C.P.A.S.](#)

**C. trav. Liège (div. Liège), 3 octobre 2023, R.G. 2022/AL/510<sup>7</sup>**

Une institution hospitalière, en possession d'un mandat ad agendum, peut agir contre le C.P.A.S. en vue d'obtenir l'aide médicale urgente permettant la couverture des frais d'hospitalisation. Elle est cependant tenue d'établir l'état de besoin.

Le législateur lui-même envisage le droit à l'aide sociale comme un droit qui peut être dissocié du titulaire du droit subjectif et qui peut être sollicité par un tiers. Il y a cependant obligation pour celui-ci de détenir un mandat écrit donné par le titulaire du droit subjectif. (réforme Tribunal du travail de Liège (division Liège), 13 octobre 2022, R.G. 21/1.790/A – ci-dessous)

\*  
\* \*

---

<sup>7</sup> Pour davantage de développements, voir : **Action de l'institution hospitalière contre un CPAS en vue d'obtenir l'aide médicale urgente**

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