



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

- Le Bulletin -

N° 252

15 octobre 2026

Chères Lectrices,
Chers Lecteurs,

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.

Nous rappelons que toute utilisation de la banque de données par des tiers à des fins commerciales n'est pas autorisée.

Bien à vous,

L'équipe rédactionnelle

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Égalité et non-discrimination > Relations de travail > Bénéficiaires de la protection](#)

C. trav. Bruxelles, 18 mai 2026, R.G. 2024/AB/714

Toutes discriminations confondues, le principe de l'égalité de traitement auquel se réfère notamment la directive 2000/78/CE s'applique non à une catégorie déterminée de personnes effectivement marquées par le critère protégé, mais en fonction des motifs visés, si bien que ce principe a vocation à bénéficier également aux personnes qui, bien que n'étant pas marquées par ce critère, subissent néanmoins un traitement moins favorable ou un désavantage particulier pour un motif lié audit critère. Cette approche est aussi celle qui conduit à devoir sanctionner la « discrimination par association », à savoir celle que subit une personne non au motif qu'elle serait marquée par le critère protégé, mais au motif qu'une personne à laquelle elle est associée en est marquée. Dans la même logique, l'interdiction de discrimination englobe également l'hypothèse de la « discrimination supposée », c'est-à-dire la discrimination basée sur un critère protégé que l'auteur attribue à tort à la victime. La protection contre les discriminations profite ainsi autant à la personne caractérisée par le critère protégé qu'à celle qui ne l'est pas, mais dont l'auteur du traitement défavorable croit qu'elle l'est.

2.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Égalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Handicap > A. Notion](#)

C. trav. Bruxelles, 18 mai 2026, R.G. 2024/AB/714

La notion de « handicap » ne requiert pas une impossibilité d'exercer une activité professionnelle déterminée, une simple gêne peut suffire. Il n'y a pas lieu d'ajouter à cette définition un critère d'importance ou de gravité de la limitation qui devrait être envisagé distinctement. Ce critère est en effet intégré dans la définition, en ce qu'elle requiert l'existence d'un obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs.

3.

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

C. trav. Liège (div. Liège), 20 avril 2026, R.G. 2025/AL/275

L'organisme de paiement ne peut faire valoir la circonstance que l'assurée sociale avait été confrontée à la même situation auparavant et qu'elle devait connaître les délais applicables à l'introduction de sa demande, et ce dès lors qu'il n'a pas informé utilement celle-ci de la chose et n'a pas davantage jugé opportun d'adresser un rappel. Il y a manquement au devoir de conseil et d'information vu l'absence de mention du délai utile pour déposer les documents relatifs à la demande ainsi que de la sanction en cas de dépassement de ce délai. Il y a également manquement à l'obligation de proactivité, l'O.P. devant, en administration diligente, veiller à adresser un rappel en insistant cette fois sur l'urgence et le péril de la situation.

4.

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

C. trav. Bruxelles, 22 avril 2026, R.G. 2025/AB/221

L'attitude de l'employeur, qui laisse faussement entendre que le contrat de travail aurait été rompu d'un commun accord alors qu'il ne produit aucun élément concret et probant qui permettrait de constater que le travailleur aurait marqué accord sur une telle rupture, justifie que l'indemnisation maximale de 17 semaines prévue par la CCT 109 soit accordée, compte tenu du caractère manifestement déraisonnable du licenciement aggravé par l'attitude particulièrement malhonnête de l'employeur.

5.

[Banque de données > Fin de la relation de travail > Exercice abusif > Critères de l'abus de droit > Formes d'abus > Comportement à la rupture > Brusquerie](#)

C. trav. Bruxelles, 21 avril 2026, R.G. 2024/AB/432

Agit de manière brutale, précipitée et disproportionnée, manquant de respect et d'égards envers une travailleuse comptant une carrière sans reproches de plus de 11 ans à son service la société qui licencie l'intéressée pour motif grave à la suite de ce qui n'apparaît être qu'une simple erreur d'appréciation dans son chef, lui occasionnant ainsi un dommage moral particulier, distinct de celui déjà réparé forfaitairement par l'indemnité compensatoire de préavis. En agissant de la sorte, la société a exercé son droit de rompre le contrat de travail d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent. Elle a, ce faisant, commis une faute, ayant occasionné un dommage moral spécifique à cette travailleuse avec, à la clé, déduction de dommages et intérêts que, en l'absence de critères d'évaluation spécifiques et vu que l'intéressée étaye peu la consistance de son dommage, la cour évalue, ex aequo et bono, à la somme de 5.000,00 €.

6.

[Banque de données > Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Cas de figure > Modification unilatérale d'une condition essentielle du contrat > Eléments essentiels > Fonctions](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 23 avril 2026, R.G. 2025/AL/217

Dès lors que le contrat du travailleur ne mentionne les tâches induites par sa fonction qu'à titre exemplatif, il est parfaitement loisible à son employeur de lui confier d'autres tâches que celle-ci pourrait comprendre sans pour autant modifier de manière importante un élément essentiel du contrat de travail. Ceci est d'autant plus vrai que, dans ce même écrit, le travailleur reconnaît et accepte que, « sauf les conditions salariales que les parties considèrent comme des conditions de travail essentielles, toutes les autres conditions de travail convenues et/ou exécutées entre les parties ne représenteront que des conditions de travail accessoires, unilatéralement modifiables par l'employeur en fonction des besoins de l'entreprise ».

7.

[Banque de données > Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Préavis > Durée > Statut unique > Licenciement postérieur au 31/12/2013](#)

Cass., 1er juin 2026, S.24.0016.N

Le régime transitoire des articles 67 à 69 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement ne s'applique qu'en cas de rupture d'un contrat de travail ayant pris cours avant le 1er janvier 2014. Tel n'est pas le cas lorsque le contrat a pris cours après le 31 décembre 2013, et ce indépendamment du point de départ de l'ancienneté (que ce soit avant ou après le 1er janvier 2014).

8.

[Banque de données > Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Préavis > Durée > Statut unique > Changement de statut](#)

C. trav. Bruxelles, 10 février 2026, R.G. 2024/AB/427¹

La Cour du travail de Bruxelles interroge la Cour constitutionnelle est sur la violation possible de l'article 23 de la Constitution lu seul ou en combinaison avec l'obligation de standstill qu'il comporte par les articles 67 à 69 de la loi du 26 décembre 2013 en ce qu'ils réduisent significativement la durée du préavis des travailleurs passés du statut d'ouvrier à celui d'employé auprès du même employeur après le 31 décembre 2013, et ce pour ce qui concerne la première tranche du préavis, soit celle afférente à leur ancienneté acquise à cette date.

9.

[Banque de données > Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Eléments de la cause > Pouvoir d'autorité](#)

C. trav. Bruxelles, 2 avril 2026, R.G. 2026/AB/15

Une gifle constitue une violence physique, a fortiori lorsqu'elle est donnée avec une force telle que la tête de la personne à qui elle est assénée heurte le mur derrière elle. Cet acte est d'autant plus grave lorsqu'il est appliqué par un éducateur contre un des enfants à besoins spécifiques qu'il est chargé de soutenir et d'encadrer et à la sécurité de qui il doit veiller. La longue carrière sans tache de l'auteur de cet acte de violence et l'opinion très favorable de nombre de ses collègues à son égard ne permettent pas de l'excuser. Le comportement difficile et agressif de l'enfant ne l'excuse pas davantage. Ces éléments favorables à l'intéressé n'empêchent pas qu'il a commis un geste de violence à l'égard d'un jeune enfant, victime de violences au sein de sa famille, qui a été confié à un établissement spécialisé pour accueillir des enfants présentant des troubles du comportement. Et la cour, pour qui il ne peut être admis que l'enfant soit à nouveau victime d'une violence commise par un adulte chargé de prendre soin de lui au sein de son institution d'accueil, de voir en cet acte de violence un fait gravement fautif, de nature à empêcher l'employeur de maintenir sa confiance en son auteur pour l'avenir.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Délai de préavis en cas de passage du statut d'ouvrier à celui d'employé : inconstitutionnalité de la loi sur le statut unique pour les licenciements intervenus après le 31 décembre 2013 ?](#)

10.

[Banque de données > Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Eléments de la cause > Directives / Instructions / Procédures internes](#)

[C. trav. Bruxelles, 21 mai 2026, R.G. 2026/AB/24](#)

Même gravement fautifs, des faits commis sur ordre de la hiérarchie ne rendent pas toute collaboration professionnelle immédiatement et définitivement impossible.

11.

[Banque de données > Travailleurs et aléas de l'entreprise > Transfert d'entreprise / Transfert d'actifs après faillite > Transfert d'entreprise > Effets du transfert > Maintien des droits des travailleurs > Accord / Renonciation du travailleur](#)

[C.J.U.E., 8 septembre 2026, Aff. n° C-293/24 \(JOÃO FILIPE FERREIRA DA SILVA E BRITO E.A. c/ ESTADO PORTUGUÊS\), EU:C:2026:723](#)

L'article 3, paragraphe 1, de la directive 77/187 et l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui prévoit que la perception par un travailleur de l'indemnité légale due à la suite d'un licenciement collectif équivaut à une acceptation par celui-ci de son licenciement, de sorte qu'il perd la possibilité de contester celui-ci et de réclamer le maintien de ses droits au titre de ces directives. (Extrait du dispositif)

12.

[Banque de données > Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul des cotisations de sécurité sociale > Actions/Options](#)

[Cass., 29 juin 2026, S. 24.0021.N](#)

Les avantages accordés pour lier les travailleurs à l'entreprise sont octroyés en contrepartie du travail fourni et constituent une rémunération, peu importe qu'ils soient payés par un tiers, en l'occurrence la société mère de l'employeur, sans engagement direct ou indirect de ce dernier.

Sont indifférents pour conclure qu'il ne s'agit pas de la contrepartie du travail fourni l'absence de qualité de tiers-payant dans le chef de la société mère, l'absence d'engagement contractuel et d'engagement financier de l'employeur, direct ou indirect, ainsi qu'un processus de sélection initié par la société-mère, dans lequel l'employeur fait des propositions de candidats et motive sa recommandation. La Cour censure l'arrêt de fond, qui avait par ces constatations conclu que les avantages ne représentent pas la contrepartie du travail fourni dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

13.

[Banque de données > Rémunération / Avantages / Frais > Paiement > égalisation fiscale](#)

[C. trav. Bruxelles, 10 février 2026, R.G. 2024/AB/420²](#)

Une politique d'entreprise de mobilité internationale garantissant aux travailleurs amenés à prêter à la fois en Belgique et dans d'autres pays la même rémunération nette que s'ils avaient presté en Belgique, et ce indépendamment du taux de l'impôt payé à l'étranger, est illégale. Un tel mécanisme d'égalisation fiscale, qui a une incidence sur le droit à la rémunération du travailleur, dans la mesure où l'obligation de l'employeur ne porte plus sur la rémunération brute convenue mais sur une rémunération nette garantie, artificiellement obtenue en déduisant du brut de référence un impôt hypothétique correspondant au précompte professionnel qui aurait été dû si le travailleur avait presté en Belgique uniquement, a pour effet de priver le travailleur d'une partie de son brut contractuel et restreint également sa liberté de disposer à son gré de sa rémunération. Les retenues pratiquées dans ce cadre sont contraires aux dispositions de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, en vertu desquelles ceux-ci ont la liberté de disposer à leur gré de leur rémunération, ce terme devant s'entendre comme la rémunération brute, avant imputation des retenues sociales et fiscales.

14.

[Banque de données > Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Récupération d'indu > Prescription > Délai](#)

[C. trav. Bruxelles, 10 avril 2026, R.G. 2023/AB/736](#)

L'article 120 bis, alinéa 3, de la loi du 19 décembre 1939 (modifié par la loi-programme du 28 juin 2013) ne permet pas de réclamer les prestations familiales indûment payées sans limitation dans le temps. L'intention du législateur était de neutraliser la période située entre le paiement indu et la découverte de la fraude. En conséquence, (i) la caisse dispose de cinq ans à dater de la connaissance suffisante de la fraude pour agir en récupération de l'indu et (ii) elle ne peut pas remonter indéfiniment dans le temps pour déterminer l'indu récupérable et doit s'en tenir à un délai de cinq ans maximum à partir du dernier paiement indu lié à celle-ci (la période située entre le dernier paiement et la connaissance de la fraude – qui peut n'intervenir que longtemps après – étant ainsi neutralisée).

15.

[Banque de données > Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Récupération d'indu > Prescription > Délai](#)

[C. trav. Bruxelles, 2 avril 2026, R.G. 2022/AB/827](#)

La fraude ne se présume pas, de telle sorte que la charge de la preuve de l'existence de manœuvres frauduleuses ou de situations assimilées dans le chef de l'assuré social incombe à l'organisme de sécurité sociale qui s'en prévaut. Le maintien d'inscriptions domiciliaires des enfants (ainsi que de leur mère) en Belgique alors que ceux-ci résidaient à l'étranger de manière principale - ce qui a permis, sur la base d'une domiciliation fictive, de bénéficier d'allocations familiales indues - est constitutif de fraude. Les déclarations fausses faites au contrôleur social, ainsi que sur les formulaires P19 sont des déclarations sciemment incomplètes en vue de bénéficier des allocations indues. La prescription doit dès lors être de cinq ans, le point de départ du délai pourra agir étant le moment de la connaissance suffisante, soit en l'espèce la réception d'un formulaire de fréquentation scolaire, ayant permis l'ouverture d'une enquête.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Illégalité d'une politique d'égalisation fiscale basée sur la rémunération nette du travailleur](#)

16.

[Banque de données > Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Taux des allocations > Allocations majorées > Types > Supplément enfant atteint d'une affection](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 13 mai 2026, R.G. 2022/AL/367

La méthode d'évaluation des affections congénitales ou acquises de l'oreille (point 68 de l'article 712, de l'annexe 2 de l'arrêté royal du 28 mars 2003 (affections pédiatriques) telle qu'elle résulte de la modification introduite par l'arrêté royal du 4 mars 1998 est inconstitutionnelle. La cour applique la version antérieure de la disposition, faisant renvoi à l'article 712 du B.O.B.I. pour la diminution de l'acuité auditive, cet article devant être appliqué en tenant compte du gain prothétique dans une mesure individualisée. La cour confirme en l'espèce des mesures d'expertise avec et sans appareillage mais non pour le calcul de la moyenne de ces mesures (50 %), vu l'inconstitutionnalité de la disposition (la cour renvoie longuement à un précédent arrêt rendu en la même cause le 4 octobre 2023 – voir ci-dessous 2022/AL/368, décision similaire rendue à la même date dans une autre affaire).

17.

[Banque de données > Accidents du travail > Définitions > Exécution du contrat > Autorité de l'employeur > Participation à une fête/manifestation sportive](#)

Cass., 22 juin 2026, S.25.0053.F

Le juge du fond apprécie en fait si le travailleur, par sa participation à une fête, se trouve sous l'autorité de l'employeur. La Saint Éloi étant généralement fêtée au sein d'une entreprise et l'employeur ayant créé un cadre (fête annoncée en interne par une invitation collective, commençant après les heures de travail et invitant tous les employés –sans en exclure aucun), la cour du travail a pu considérer que la liberté personnelle du travailleur était limitée en raison du contrat de travail - même s'il était en congé ce jour-là - et décider que le café où la fête s'était tenue était le lieu d'exécution du travail, où l'intéressé se trouvait sous l'autorité de l'employeur. L'accident dont il a été victime sur le trajet de ce café à sa résidence est un accident sur le chemin du travail.

18.

[Banque de données > Chômage > Récupération > Prescription > Délai](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 13 janvier 2026, R.G. 2025/AL/267³

L'effet d'une décision de révision peut porter tant sur l'exclusion du droit aux allocations de chômage que sur une récupération d'allocations. En vertu de l'article 149, § 3 de l'A.R. du 25 novembre 1991, la révision (récupération ou exclusion) n'a d'effet que pour autant que la prescription ne soit pas acquise. Si la décision de révision conduit à une récupération d'indu, elle ne pourra pas avoir d'effet au-delà de la prescription de trois ans prévue à l'article 7, § 13 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944, délai dérogatoire au droit commun et d'interprétation restrictive.

La prescription de trois ans ne concerne que la récupération d'indu et ne vaut pas pour la décision d'exclusion dont la récupération découle, décision qui reste – elle - soumise au délai de droit commun de 10 ans de l'article 2262bis de l'ancien Code civil. Les chômeurs ont un intérêt à contester la mesure d'exclusion dont ils font l'objet et à demander que la prescription triennale leur soit appliquée.

19.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Règles spécifiques pour la prescription d'une récupération d'allocations de chômage : un arrêt exemplaire de la Cour du travail de Liège](#)

[Banque de données > Chômage > Suppression / Dégressivité des allocations > Allocations d'insertion > Fin de droit](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 7 janvier 2026, R.G. 2025/AL/117⁴

La limitation des allocations d'insertion dans le temps, introduite par un arrêté royal du 8 décembre 2011 et ayant pris effet au 1^{er} janvier 2015 (sauf prolongations dans des cas particuliers), répond à motif d'intérêt général. La mesure n'est cependant pas appropriée ni nécessaire pour les chômeurs âgés de 50 ans et plus, s'agissant particulièrement de l'objectif de relance de l'emploi des jeunes et de l'augmentation du taux global de l'emploi. L'objectif budgétaire n'est par ailleurs pas atteint, vu que, parmi les chômeurs de cette tranche d'âge, moins de 4 % ont été touchés par la mesure. (Jurisprudence constante de la cour)

20.

[Banque de données > Chômage > Suppression / Dégressivité des allocations > Allocations d'insertion > Fin de droit](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 7 janvier 2026, Chbre 2-C, R.G. 2024/AL/491

La limitation des allocations d'insertion dans le temps, introduite par l'arrêté royal du 28 décembre 2011, engendre un recul significatif du degré de protection des bénéficiaires d'allocations d'insertion, ce droit étant limité dans le temps. Pour les chômeurs âgés de moins de 50 ans, le recul de la protection sociale dû à cette limitation est proportionné aux motifs d'intérêt général invoqués. Considérés dans leur ensemble, les motifs retenus par la cour (caractère temporaire des allocations d'insertion, régime non contributif, limitation dans le temps et non suppression, instauration d'une période de 36 mois, pouvant être prolongée, intensification d'un régime d'accompagnement,...) établissent à suffisance de droit le caractère proportionné de ce recul.

21.

[Banque de données > Chômage > Suppression / Dégressivité des allocations > Allocations d'insertion > Fin de droit](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 26 janvier 2026, Chbre 2-J, R.G. 2024/AL/621

La limitation dans le temps des allocations d'insertion constitue un recul du degré de protection puisque, accordées auparavant sans limite de temps, elles sont actuellement limitées à une période de 36 mois. Ce recul est significatif, puisqu'il entraîne, au terme de cette période, la suppression, sans aucune mesure compensatoire, des allocations d'insertion. Les motifs relèvent de l'intérêt général mais le caractère approprié et nécessaire de la mesure au regard des motifs invoqués n'est pas établi. Le chômeur est en l'espèce né en 1983 et n'appartient pas, pour la cour, à la catégorie des « jeunes travailleurs » au sens de l'article 36 de l'arrêté royal organique de sorte que l'objectif de l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi n'est pas pertinent pour justifier la mesure en cause à l'égard de la catégorie de chômeurs à laquelle il appartient.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Limitation dans le temps des allocations d'insertion : confrontation au principe du standstill pour les chômeurs âgés de 50 ans et plus](#)

22.

[Banque de données > Chômage > Suppression / Dégressivité des allocations > Allocations d'insertion > Abaissement de l'âge](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 26 janvier 2026, R.G. 2025/AL/146⁵](#)

L'abaissement de la limite d'âge pour l'admissibilité aux allocations d'insertion (l'âge passant de 30 à 25 ans) enfreint l'article 23 de la Constitution. Si la mesure répond à des motifs d'intérêt général (respect de l'équilibre budgétaire et relance de l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi), son caractère approprié et nécessaire n'est pas établi, le recul de la protection sociale étant avéré. La cour voit notamment dans la nouvelle réglementation un élément de nature à freiner la volonté des jeunes de faire des études longues ou de les prolonger alors que ceci faciliterait leur accès sur le marché du travail. (Jurisprudence constante de la cour)

23.

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

[Cass., 4 mai 2026, S.25.0008.N⁶](#)

La cour du travail ayant conclu à l'existence d'une cohabitation non déclarée sur la base de toute une série d'indices concordants démontrant l'absence d'occupation réelle du domicile (absence de l'intéressée lors de plusieurs visites, non collecte de déchets, absence de consommation d'eau, rares visites pour relever la boîte aux lettres,...), la Cour de cassation rejette le pourvoi qui lui fait grief d'avoir déduit que la demanderesse n'habitait pas à l'adresse de son domicile mais qu'il y avait cohabitation avec un tiers à une autre adresse, le juge devant, pour ce, établir qu'elle constituait avec lui à cette adresse un ménage au sens légal, étant qu'elle vivait sous le même toit et qu'il y avait mise en commun des principales questions ménagères, devant être avérés une certaine continuité, une sorte d'abandon de son indépendance et un avantage économique et financier.

24.

[Banque de données > Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Cessation d'activité > Notion d'activité](#)

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 13 mai 2026, R.G. 2021/AU/4](#)

Pour être reconnu en incapacité de travail au sens de l'article 100 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, le travailleur doit cesser toute activité professionnelle. Durant la période d'incapacité de travail reconnue, toute reprise d'activité est subordonnée à l'autorisation préalable du médecin-conseil. À défaut d'avoir sollicité et obtenu cette autorisation, l'assuré est convoqué par le médecin-conseil afin de vérifier si les conditions légales requises pour le maintien de la reconnaissance de son incapacité de travail demeurent remplies. Lorsque l'assuré ne donne pas suite à cette convocation ou s'y soustrait, il fait obstacle à l'exercice du contrôle médical. Une telle attitude entraîne la fin de la reconnaissance de son incapacité de travail, dès lors qu'il n'est plus possible d'établir qu'il satisfait aux conditions prévues à l'article 100 précité.

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Allocations d'insertion : l'abaissement de l'âge de 30 à 25 ans est une violation du principe de standstill](#)

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [AMI : l'existence d'une cohabitation non déclarée peut résulter de l'absence de toute occupation du domicile](#)

25.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Preuve > Administration de la preuve](#)

[C. trav. Bruxelles, 21 avril 2026, R.G. 2024/AB/432](#)

Le juge peut prendre en compte le comportement injustifié de non-collaboration à la charge de la preuve à titre de présomption de fait pour fonder sa conviction.

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

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