Terra Laboris
CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

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

- Le Bulletin -

N° 174

15 avril 2023

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.

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,
Igor SELEZNEFF

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.
Droits fondamentaux > Droit à la sécurité sociale et à l'aide sociale et médicale

C.E.D.S., 14 septembre 2022 (FINNISH SOCIETY OF SOCIAL RIGHTS c/ FINLANDE), Récl. n° 172/2018

La *Finnish Society of Social Rights* a introduit une réclamation devant le Comité européen des Droits sociaux, considérant que le niveau minimum de plusieurs prestations de sécurité sociale et d'assistance sociale et de l'aide à l'insertion sur le marché du travail constitue une violation de l'article 12, §§ 1er et 3, et de l'article 13, § 1er, de la Charte. Le Comité constate que le niveau des indemnités de maladie, des allocations parentales, de l'allocation de réadaptation, des indemnités de chômage de base et de la pension garantie est inférieur à 40% du revenu médian ajusté et que leur montant est donc manifestement insuffisant au sens de l'article 12, § 1er, de la Charte.
Le Comité rappelle que l'article 12, § 3, fait obligation aux Etats parties d'améliorer leur système de sécurité sociale et que sont des exemples d'amélioration l'extension des régimes, la couverture de nouveaux risques ou le relèvement des prestations. Il constate que si, à un moment donné, certaines prestations ont légèrement diminué, au cours des années 2018-2021, elles n'ont cessé d'augmenter. Il considère donc que les arguments invoqués ne permettent pas de conclure à une violation de l'article 12, § 3, de la Charte.
Enfin, pour ce qui est du niveau de l'assistance sociale de base et de l'aide à l'insertion sur le marché du travail, il conclut à la violation de l'article 13, § 1er, de la Charte en raison de l'insuffisance de ces prestations et de cette aide.

2.
Droits fondamentaux > Droit à un recours effectif devant un tribunal

C.J.U.E., 20 octobre 2022, Aff. n° C-825/21 (UP c/ CPAS DE LIEGE), EU:C:2022:810)[1]

Le retrait implicite d'un ordre de quitter le territoire (notifié antérieurement) découlant de l'octroi d'une autorisation de séjour suite à l'acceptation de la recevabilité d'un recours sur pied de l'article 9*ter* de la loi du 15 décembre 1980 n'est pas incompatible avec l'article 6, § 4, de la Directive n° 2008/115/CE.

3.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Conviction syndicale

C. trav. Liège (div. Liège), 23 janvier 2023, R.G. 2021/AL/397

Pour procéder au test de comparabilité, il faut prendre des catégories de personnes qui partagent le critère protégé (appartenance syndicale) et celles qui ne sont pas protégées (les autres travailleurs). Il faut comparer ces personnes avec d'autres personnes dans des situations similaires. Lorsqu'un délégué exerce ses mandats, il ne peut être comparé à un travailleur qui ne travaille plus car en incapacité, en

[1] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Examen d'une demande sur pied de l'article 9ter de la loi du 15 décembre 1980 : quid de l'ordre de quitter le territoire ?**

congé de maternité, etc. L'exercice du mandat doit être assimilé à du travail effectif. Dès lors que des éléments sont produits présumant une discrimination fondée sur le critère protégé (délégué syndical qui exerce son mandat à temps plein), il faut vérifier si la mesure (absence de promotion) est raisonnable et proportionnée.

4.
Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Clauses > Clause résolutoire

Trib. trav. Liège (div. Liège), 21 novembre 2022, R.G. 20/3.302/A[2]

La condition résolutoire est à distinguer de la clause résolutoire expresse. Il ne peut être question de condition résolutoire que si la résolution dépend d'une condition indépendante de l'exécution (ou de l'inexécution) des obligations contractuelles. Si la condition est liée à l'idée d'une inexécution fautive des obligations, il s'agit d'une clause résolutoire expresse au cas où une des parties ne satisferait pas à son engagement.

5.
Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Type de motif > Nécessités de l'entreprise

Trib. trav. Liège (div. Liège), 7 octobre 2022, R.G. 21/298/A[3]

Les nécessités invoquées au titre de motif du licenciement recoupent des besoins, des impératifs dans le contexte de l'entreprise et ne représentent pas un objectif abstrait. Il doit s'agir de l'ensemble des impératifs liés à l'activité de l'entreprise tant du point de vue économique que social. En l'espèce, le motif réel du licenciement doit être recherché dans le refus d'allouer à l'employée un remboursement de frais pour le télétravail (vu le refus de financer un espace de co-working). La société ne démontre par ailleurs pas ce qu'elle énonce comme une vérité, étant qu'une solution aurait été trouvée avec les autres employés. La réalité des motifs n'est pas démontrée, non plus, ainsi, que le caractère non manifestement déraisonnable du licenciement.

6.
Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Crédit-temps > Indemnité > Calcul

Trib. trav. Liège (div. Liège), 10 octobre 2022, R.G., 21/2.608/A[4]

Si, en cas de crédit-temps, la rémunération de référence de l'indemnité compensatoire de préavis devait être calculée sur la base de prestations réduites, il y aurait discrimination indirecte à l'égard des femmes vu qu'au moment du licenciement (mai 2021) 78 à 84% du groupe « défavorisé » était constitué de femmes alors que le groupe « favorisé » n'en comptait tout au plus que 50%. Le calcul de la rémunération servant de base à l'indemnité compensatoire de préavis sur la base de la rémunération réduite

[2] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Validité d'une condition résolutoire dans un contrat de travail**.

[3] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Motif du licenciement lié aux nécessités de l'entreprise : étendue du contrôle judiciaire**.

[4] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Indemnité compensatoire de préavis en cas de crédit-temps (CCT 103) : rémunération de référence**.

désavantage donc encore davantage de femmes, la différence n'étant justifiée par aucun élément objectif étranger à toute discrimination fondée sur le sexe. Le tribunal rappelle encore que dans son arrêt du 22 juin 2020, la Cour de cassation enseigne que ne constitue pas une telle justification le fait que solliciter un crédit-temps pour ce motif relève d'un choix personnel ni celui que juger discriminatoire la prise d'un crédit-temps majoritairement par les femmes crée une possible discrimination à l'égard des hommes.

7.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du motif grave > Exigence de précision

Trib. trav. Liège (div. Liège), 19 décembre 2022, R.G. 21/3.659/A

L'on ne peut pallier l'imprécision avec laquelle la faute grave a été notifiée par l'audition de témoins ou d'autres moyens de preuve.

8.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Relations de travail > Critique / Dénigrement de l'employeur

Trib. trav. Liège (div. Liège), 2 décembre 2022, R.G. 21/941/A

Si le travailleur peut formuler certaines critiques à l'encontre de son employeur, c'est pour peu qu'elles le soient dans un cadre privé ou sur un ton modéré. Ainsi, constituent un motif grave le fait de se plaindre de son employeur auprès d'un tiers, qui en plus est bénéficiaire de services qu'il octroie, et celui de s'emporter vivement à son égard dans un lieu public en mettant également en cause son supérieur hiérarchique, avec circonstance aggravante étant que ces incidents ont eu lieu dans une petite commune où tout le monde connaît tout le monde.

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 > Directives / Instructions / Procédures internes

C. trav. Bruxelles, 21 décembre 2022, R.G. 2021/AB/347

L'impact négatif sur la relation de confiance d'actes posés sciemment et en cascade en infraction à une procédure interne (secteur bancaire), précisément mise en place dans un cadre légal contraignant pour prévenir tout dommage, non seulement ne peut être relativisé en considération de l'absence de préjudice, mais apparaît dirimant. La cour conclut en l'espèce que, même prises isolément, les fautes successives constatées dans la gestion d'un dossier ont pu rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle entre les parties.

10.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Délai > Point de départ > Manquement répété

Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 4 octobre 2022, R.G. 21/867/A

Le délai légal est respecté si, dans les manquements invoqués, la société établit qu'à tout le moins un de ceux-ci est connu par la personne compétente pour licencier le travailleur depuis moins de trois jours ouvrables. De surcroît, lorsqu'un employeur est confronté à un travailleur qui commet un manquement répété (ou continu), il doit avoir notifié le congé pour motif grave au plus tard dans les trois jours ouvrables qui suivent la connaissance d'un dernier manquement répété (ou continu).
Est sans incidence dans l'appréciation dudit délai la circonstance que l'auteur de la rupture aurait pu invoquer plus tôt ce manquement répété (ou continu) à l'appui de sa décision. Il appartient en effet à l'employeur de déterminer à partir de quel moment il estime que ce manquement (répété ou continu) entraîne la rupture immédiate et définitive de toute confiance à l'égard de leur auteur, la rupture pour motif grave étant régulière si elle est notifiée, au plus tard, dans les trois jours ouvrables qui suivent la connaissance par l'auteur du congé de tel manquement.

11.
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

Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 4 octobre 2022, R.G. 21/867/A

Lorsque plusieurs faits sont invoqués comme motifs graves, la circonstance que l'un d'entre eux ne puisse être pris en considération ne dispense toutefois pas le juge de son obligation de vérifier si les autres constituent à suffisance un motif grave. L'application de cette règle souffre toutefois certaines exceptions. Ainsi, notamment, si, parmi la pluralité de faits invoqués à l'appui du motif grave, le (ou les) fait(s) qui se situe(nt) dans le délai légal de trois jours ouvrables est (sont) écarté(s) par le juge pour n'être pas établi(s), il ne sera pas tenu d'examiner ceux d'entre eux qui se situent en dehors de ce délai. Il ne sera pas davantage tenu d'examiner ces autres faits si celui (ou ceux) qui se situe(nt) dans celui-ci n'est (ou ne sont) pas considéré(s) comme fautif(s).
Le juge sera, en outre, dispensé de son obligation d'examiner les autres faits invoqués à l'appui du motif grave, fussent-ils ou non invoqués dans le délai légal de trois jours ouvrables, s'il décide qu'un seul des faits reprochés constitue un motif grave. Ce fait, dont la gravité est suffisante pour justifier le congé, doit bien évidemment se situer dans le délai légal et être prouvé.

12.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Relations de travail > Dénonciation de l'employeur / de collègues

Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 4 octobre 2022, R.G. 21/867/A

Compromet définitivement l'autorité et la crédibilité de son employeur, le travailleur qui, passant outre au respect mutuel devant présider à toute relation de travail, multiplie, en interne comme en externe, les propos inappropriés à l'encontre de son entreprise et porte ainsi atteinte à la crédibilité de celle-ci et de sa direction, ce dont il devait être conscient eu égard à son âge et à son expérience.

13.
Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Harcèlement > Début de la protection

C. trav. Bruxelles, 13 décembre 2022, R.G. 2019/AB/574

La protection débute au moment du dépôt de la plainte et non de l'information du dépôt donnée à l'employeur, que ce soit par le conseiller en prévention en cas de plainte motivée au sein de l'entreprise ou par les autres personnes ayant reçu la plainte. Elle existe dès le dépôt parce que le législateur imagine à juste titre que l'employeur peut être informé de l'existence d'une telle plainte avant l'annonce officielle par le conseiller en prévention ou les autres acteurs l'ayant reçue. Le législateur a entendu protéger le travailleur contre un licenciement en représailles à ce dépôt.
Si la volonté du législateur avait été de sanctionner un employeur licenciant un travailleur pour des motifs en lien avec les faits invoqués dans la plainte, il n'aurait pu faire débuter la protection qu'à la date à laquelle cet employeur aurait effectivement eu connaissance du contenu de la plainte. Il n'y a dès lors pas lieu de vérifier si les motifs invoqués à l'appui d'un licenciement après le dépôt d'une plainte sont étrangers aux faits invoqués dans celle-ci.

14.
Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Paiements à la rupture > Nature > Indemnité d'éviction du représentant de commerce > Préjudice du représentant

C. trav. Bruxelles, 13 décembre 2022, R.G. 2019/AB/574

En application de l'article 101, alinéa 1er, *in fine*, de la loi du 3 juillet 1978, l'employeur ne peut échapper au paiement de l'indemnité d'éviction que s'il établit qu'il ne résulte de la rupture aucun préjudice pour le représentant de commerce. Il doit en apporter la preuve. L'absence de préjudice ne peut être admise que s'il est établi que le représentant a conservé, après son licenciement, la clientèle apportée ou s'il a abandonné la valorisation de celle-ci. La seule circonstance qu'il n'ait plus exercé une activité de représentation commerciale ne démontre pas l'absence de préjudice. Le statut du travailleur après la rupture du contrat (chômage, prépension ou mutuelle) n'est pas le fait de son choix mais est en lien avec la rupture du contrat qui a été imposée. L'absence de préjudice en termes de perte de clientèle n'est pas établie de ce fait.

15.
Travailleurs migrants / expatriés / (éléments d'extranéité) > Droit de l'Union européenne > Libre circulation > Egalité de traitement

C.J.U.E., 8 décembre 2022, Aff. n° C-731/21 (GV c/ CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE PENSION), EU:C:2022:69[5]

L'obligation contenue dans la loi nationale pour les partenaires qui ont déjà fait enregistrer leur partenariat dans un autre Etat membre de le faire inscrire également au répertoire civil de l'Etat de résidence aux fins notamment de percevoir une pension de survie affecte plus particulièrement les travailleurs frontaliers. Se pose dès lors la question de la discrimination indirecte. La Cour rappelle qu'est une source de discrimination indirecte une disposition de droit national qui est susceptible par sa nature même

[5] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Libre circulation des travailleurs : un PACS doit-il être inscrit officiellement dans l'Etat d'emploi aux fins d'obtenir une pension de survie ?**

d'affecter davantage les travailleurs ressortissants d'autres Etats membres que les nationaux et qui risque par conséquent de défavoriser plus particulièrement les premiers, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée et proportionnée à l'objectif poursuivi.
Les autorités nationales (luxembourgeoises en l'occurrence) peuvent, en vertu de la loi, vérifier le respect des conditions de fond exigées par le Code de sécurité sociale pour l'octroi d'une pension de survie, celle-ci étant financée par des fonds publics et le bénéficiaire devant établir qu'il était le partenaire du travailleur décédé. Cependant, l'obligation d'inscription dans le répertoire civil national ne peut être considérée comme indispensable pour vérifier que le partenariat répond aux conditions légales et assurer son opposabilité aux tiers.

16.
Travailleurs migrants / expatriés / (éléments d'extranéité) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Loi applicable > Intérimaires

C.J.U.E., 13 octobre 2022, Aff. n° C-713/20 (RAAD VAN BESTUUR VAN DE SOCIALE VERZEKERINGSBANK c/ X et Y c/ RAAD VAN BESTUUR VAN DE SOCIALE VERZEKERINGSBANK), EU:C:2022:782[6]

Une personne résidant dans un Etat membre et effectuant pour une entreprise de travail intérimaire établie dans un autre Etat membre des missions de travail intérimaire sur le territoire de ce dernier est soumise, pendant les intervalles entre les missions, à la législation de l'Etat membre de résidence, vu qu'il n'y a pas de relation de travail pendant ceux-ci.

17.
Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Récupération d'indu > Prescription > Fraude

Trib. trav. Hainaut (div. Mons), 26 octobre 2022, R.G. 21/17/A[7]

Le délai de prescription de cinq ans lorsqu'il y a eu manœuvres frauduleuses ou déclarations fausses ou sciemment incomplètes ne prend cours qu'à la date où l'institution a eu connaissance de la fraude, du dol ou des manœuvres frauduleuses en cause.
Celles-ci sont retenues en l'espèce, vu que l'allocataire a menti en remplissant les formulaires ad hoc. Sont également retenues au titre de ces manœuvres la création de fausses boîtes aux lettres, la rédaction d'un acte de partage de la maison par la création de deux appartements, ainsi encore que la domiciliation non déclarée d'étudiants. Tout a ainsi été mis en place afin de créer une situation fictive dans le but de bénéficier des suppléments auxquels la demanderesse n'avait pas droit.

[6] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Libre circulation des travailleurs : loi applicable en sécurité sociale en cas de travail intérimaire**.

[7] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Manœuvres frauduleuses dans le secteur des allocations familiales : règle de prescription**.

18.
Travail et famille > Congé pour soins d'accueil

C. trav. Mons, 8 septembre 2022, R.G. 2021/AM/215[8]

L'article 30*quater*, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 permet au travailleur qui est désigné comme parent d'accueil par le tribunal de s'absenter du travail pour l'accomplissement d'obligations et missions ou pour faire face à des situations liées au placement dans sa famille d'une ou plusieurs personnes qui lui ont été confiées.
L'arrêté royal du 27 octobre 2008 fixe les conditions du droit de s'absenter au travail, précisant les événements pouvant donner lieu à ladite allocation, étant entendu que ceux-ci doivent être en rapport avec la situation de placement et que, dans ceux-ci, l'intervention du travailleur est requise et que l'exécution de son contrat de travail rend ladite intervention impossible (audiences, contacts avec les parents ou avec des tiers importants, ainsi que contacts avec le service de placement). Dans une situation autre, une attestation préalable du service de placement compétent est exigée, précisant pourquoi le droit est indispensable (ne pouvant s'agir des hypothèses visées à l'article 30*bis* de la loi du 3 juillet 1978).

19.
Chômage > Types de chômage > Chômage temporaire « Corona » et chômage « économique »

C. trav. Liège (div. Liège), 21 décembre 2022, R.G. 2022/AL/322[9]

La crise du COVID a amené le Roi à déroger à l'article 44 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, permettant au chômeur temporaire d'exercer une activité accessoire avec maintien du droit aux allocations, pourvu que celle-ci ait déjà été exercée dans le courant des trois mois précédant le premier jour de ce chômage temporaire. La période concernée s'étend du 1er février au 31 août 2020 et du 1er octobre 2020 au 31 décembre 2022.
La réglementation permet au chômeur temporaire de cumuler, sans autre formalité, une activité accessoire ainsi que les allocations de chômage, et ce à une seule condition, étant d'avoir déjà exercé celle-ci dans le courant des trois mois précédant le premier jour de chômage temporaire « force majeure Corona ». En l'espèce, l'intéressée a entamé cette activité après sa mise au chômage et la condition d'octroi n'était dès lors pas remplie.

20.
Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité bénévole

C. trav. Liège (div. Liège), 2 août 2022, R.G. 2020/AL/285[10]

Une activité de mandataire d'une A.S.B.L. est une activité pour compte de tiers et il appartient au chômeur, dans cette hypothèse, d'établir qu'il n'a pas perçu de rémunération ou d'avantage matériel. Dès lors que la décision n'est pas adéquatement motivée (faisant en l'espèce référence à une activité pour compte propre, alors que, dans le cadre des conclusions d'appel, l'ONEm renvoie à une activité pour compte de tiers), elle doit être annulée.

---

[8] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Conditions de l'octroi de l'allocation de chômage pour absence du travail aux fins d'assurer des soins d'accueil**.

[9] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Chômage temporaire COVID-19 et activité accessoire**.

[10] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Exercice d'un mandat au sein d'une A.S.B.L. et droit aux allocations de chômage**.

Les éléments déposés permettent de suivre l'intéressé lorsqu'il expose ne pas avoir perçu de rémunération ou d'avantage lié à cette activité et aucune pièce en sens contraire n'est produite par l'ONEm. L'exclusion ne pouvait dès lors intervenir sur la base de l'article 45 de l'arrêté royal. La cour relève cependant que, pour l'exercice d'une activité bénévole, il y a lieu de faire une déclaration préalable auprès de l'ONEm, ce qui n'a pas été fait pour la période litigieuse. Elle conclut que l'intéressé doit dès lors être exclu du droit aux allocations pendant celle-ci.

21.
Chômage > Paiement des allocations > Taux > Cohabitant > Notion de cohabitation

C. trav. Liège (div. Liège), 8 septembre 2022, R.G. 2021/AL/325[11]

La cour du travail interroge la Cour constitutionnelle sur l'article 7, § 1er*octies*, alinéa 3, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 sur la violation par son 3° (composition du ménage) des articles 10 et 11 de la Constitution le cas échéant lus conjointement avec l'article 8 C.E.D.H. et la Directive n° 79/7/CEE en ce qu'il habilite le Roi à faire une différenciation entre un chômeur isolé et un chômeur qui cohabite avec une personne avec laquelle il n'a aucun lien de parenté ni d'alliance et à tenir compte des revenus des personnes vivant sous le même toit que le chômeur, dans l'interprétation selon laquelle le Roi a la possibilité de tenir compte de cette cohabitation indépendamment du degré de parenté ou d'alliance.

22.
Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Etat d'incapacité de travail > Notion

Cass., 19 septembre 2022, n° S.22.0006.F[12]

L'état d'incapacité de travail ne peut être déduit de la seule considération que le travailleur ne peut plus exercer un travail lourd dans une profession non qualifiée, sans examiner si le taux d'incapacité légalement requis existe aussi par rapport aux professions non qualifiées n'exigeant pas de travaux lourds.

23.
Sécurité d'existence > G.R.A.P.A. > Ressources > Cohabitation

Trib. trav. fr. Bruxelles, 19 décembre 2022, R.G. 19/4.154/A[13]

Le fait nouveau visé à l'article 14, § 1er, de l'arrêté royal du 23 mai 2001 portant règlement général en matière de garantie de revenus aux personnes âgées doit concerner le bénéficiaire de la GRAPA lui-même et avoir une incidence sur l'octroi de la prestation ou les ressources à prendre en considération.

---

[11] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Taux des allocations de chômage et composition de ménage : la Cour constitutionnelle est saisie**.

[12] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Incapacité de travail : professions accessibles pour l'appréciation du taux de 66%**.

[13] Pour de plus amples développements sur la question, voir **GRAPA : que faut-il entendre par fait nouveau ?**

24.
Sécurité d'existence > G.R.A.P.A. > Conditions d'octroi

Cass., 24 octobre 2022, n° S.22.0007.F[14]

Les articles 14, § 2, de la loi du 22 mars 2001 instituant la garantie de revenus aux personnes âgées et 42, § 1er, alinéa 1er, 1°, de l'arrêté royal du 23 mai 2001 portant règlement général en matière de garantie de revenus aux personnes âgées n'excluent pas l'effet libératoire de la force majeure, en vertu duquel le délai prescrit par l'article 42, § 1er, alinéa 2, 1°, de cet arrêté royal (séjour à l'étranger) est, jusqu'à concurrence du temps nécessaire pour agir, prorogé en faveur du bénéficiaire victime d'un cas de force majeure.

25.
Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Paiement des allocations > Cumul

C. trav. Bruxelles, 3 octobre 2022, R.G. 2021/AB/724[15]

Les règles d'interdiction et de limitation de cumul imposent, pour ce qui est d'une prestation liquidée sous forme de capitaux ou de valeurs de rachat, de prendre celle-ci en compte en déterminant la contrevaleur en prestations périodiques, imposables ou non, à concurrence de la rente viagère fixée sur la base d'une conversion prévue par le texte légal (avec renvoi à Cass., 20 novembre 2017, n° S.17.0006.N). Par ailleurs, l'État belge ne peut pas tenir compte de capitaux se rapportant à une période antérieure à la date de prise de cours du droit à l'allocation, la cour rappelant qu'en principe, il s'agit du premier jour du mois qui suit la demande (avec renvoi à Cass, 5 mai 2003, n° S.02.0124.N).

*
* *

[14] Pour de plus amples développements sur la question, voir **G.R.A.P.A. : séjour à l'étranger et force majeure**.
[15] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Prestations aux personnes handicapées et interdiction de cumul**.

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

Disclaimer : Copyright et conditions d'utilisation du site.