



Terra Laboris ■

CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)

EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 218

31 mars 2025

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,

Sophie REMOUCHAMPS

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé > a. Notion / Principes](#)

C. trav. Bruxelles, 10 septembre 2024, R.G. 2022/AB/770 (NL)¹

Étant, au moment de son licenciement, en incapacité de travail pour burnout, l'employé bénéficie de la protection contre un licenciement discriminatoire fondé sur son état de santé actuel ou futur. La cour entreprend dès lors de vérifier si les conditions exigées sur le plan de la preuve par la loi anti-discrimination sont présentes. Elle conclut que constituent les éléments suffisants faisant présumer l'existence d'une discrimination à la fois l'incapacité de travail (et ses prolongations) et la circonstance que l'employé avait précisément, le jour de son licenciement, envoyé un certificat de prolongation. Ces éléments suffisent à établir le lien entre le licenciement et l'état de santé.

2.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Sécurité sociale > Régimes complémentaires](#)

C. trav. Bruxelles, 3 septembre 2024, R.G. 2020/AB/451²

Par « catégorie de personnel », il faut entendre, selon la jurisprudence, un groupe homogène de travailleurs, auquel il est justifié d'accorder les mêmes avantages complémentaires de sécurité sociale, déterminés en fonction de la nature de leur travail ou du niveau de responsabilité, ou encore d'autres critères plus stricts, comme un régime spécifique de rémunération.

3.

[Charte de l'assuré social > Récupération d'indu > Secteurs > A.M.I.](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 9 septembre 2024, R.G. 2023/AL/492

L'alinéa 3 de l'article 17 de la loi du 11 avril 1995 déroge à l'alinéa 2 et revient dès lors à la règle de l'effet rétroactif de la décision de révision si l'assuré social savait ou devait savoir, dans le sens de l'arrêté royal du 31 mai 1933 concernant les déclarations à faire en matière de subventions, indemnités et allocations, qu'il n'avait pas ou plus droit à l'intégralité d'une prestation.

Cette règle, introduite par la loi du 25 juin 1997 modifiant la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la Charte de l'assuré social, a été inspirée par des considérations budgétaires et par la volonté de réserver le bénéfice de la non-rétroactivité aux assurés sociaux de bonne foi ; elle ne requiert pas de la part de l'assuré social concerné des manœuvres frauduleuses ou un dol spécial – c'est-à-dire une intention particulière –, dont l'exigence serait difficile à concilier avec les termes « devait savoir », puisque ceux-ci permettent d'englober des hypothèses dans lesquelles l'assuré social n'a même pas connaissance de l'indu.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Un licenciement en lien avec un burnout constitue-t-il une discrimination sur la base d'un handicap ou sur l'état de santé actuel ou futur du travailleur ?](#)

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Notion de « catégorie de personnel » en matière de pensions complémentaires.](#)

4.

[Charte de l'assuré social > Récupération d'indu > Règles de preuve](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 9 septembre 2024, R.G. 2023/AL/492](#)

Il incombe à l'assuré social qui entend se prévaloir de l'article 17, alinéa 2, de la loi – ce qui n'a de sens que pour autant qu'il soit conclu à la commission d'une erreur de la part de l'institution de sécurité sociale – d'établir les éléments de fait qui commandent son application ; à l'inverse, eu égard à son caractère d'exception à la règle, mais aussi au fait que la bonne foi est présumée et que le renvoi qu'opère l'article 17, alinéa 3, vise une norme de nature pénale, c'est à l'institution de sécurité sociale qu'il incombe de prouver les circonstances de fait qui justifient l'application de ce troisième alinéa. L'obligation de déclarer les prestations indues requiert la preuve de la connaissance par la personne qui bénéficie de la prestation qu'elle ne remplit plus les conditions d'octroi de celle-ci. Il ne suffit donc pas pour l'institution d'invoquer l'adage « nul n'est censé ignorer la loi ».

5.

[Concertation / Participation > Elections sociales > Secteur privé > Affichage X \(et recours\)](#)

[C. trav. Mons, 7 octobre 2024, R.G. 2024/AM/232 et 2024/AM/236](#)

Le recours contre une absence d'affichage de listes de candidats par l'employeur est non réglementé. Par conséquent, l'action en justice ne doit pas être précédée de la réclamation prévue à X+47.

6.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Clauses > Clause résolutoire](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 7 octobre 2024, R.G. 2023/AL/417](#)

Rien n'interdit aux parties, au moment où elles signent le contrat de travail, d'insérer dans celui-ci une clause au terme de laquelle la faillite entraînera de plein droit la résolution du contrat.

7.

[Fin de la relation 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](#)

[C. trav. Bruxelles, 4 octobre 2024, R.G. 2021/AB/175](#)

Le choix de déterminer si la réduction du temps de travail nécessaire pour pallier les difficultés financières rencontrées par l'entreprise doit se répartir sur plusieurs travailleurs ou impliquer un licenciement et, dans ce dernier cas, le choix de déterminer quel travailleur sera licencié, en fonction des qualités qu'il présente, du type de contrat conclu, etc., relèvent de l'autonomie de gestion de l'employeur (c'est-à-dire de son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose) et il n'appartient pas au juge, qui ne procède qu'à un contrôle marginal dans le cadre de l'appréciation du caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement, de se substituer dans l'opportunité des choix de gestion de l'employeur.

8.

[Fin de la relation de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Rapport C.C.T. n° 109 / Motif grave](#)

[C. trav. Bruxelles, 1^{er} octobre 2024, R.G. 2020/AB/760](#)

Un travailleur licencié pour motif grave sur pied de l'article 35 L.C.T. et à qui les motifs de ce licenciement ont été notifiés par courrier recommandé ne peut, aux termes de l'article 2, § 4, de la C.C.T. n° 109, prétendre à l'amende civile forfaitaire prévue par son article 7.

9.

[Fin de la relation de travail > Exercice abusif > Conditions de l'abus de droit > Faute contractuelle](#)

[C. trav. Bruxelles, 1^{er} octobre 2024, R.G. 2023/AB/454](#)

La négligence commise par une partie qui ne consulte pas les documents dont elle dispose lorsqu'elle négocie la fin des relations de travail n'implique pas une obligation corrélative dans le chef de l'autre et encore moins l'existence d'une tromperie de sa part, consistant, en l'espèce, à demander l'application de la clause sur préavis, contenue dans son contrat de travail, à l'application de laquelle elle n'avait pas renoncé lors de la conclusion d'une convention *sui generis* organisant la fin des relations contractuelles. Le fait de réclamer l'exécution de deux contrats distincts valablement conclus, dont l'un n'exclut pas l'application de l'autre, ne peut être constitutif d'un abus de droit.

10.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Préavis > Durée > Statut unique > Effets > Sur les clauses d'ancienneté](#)

[C. trav. Bruxelles, 1^{er} octobre 2024, R.G. 2023/AB/454](#)

Après que la Cour constitutionnelle se fut prononcée sur la question, il n'est, actuellement, plus contesté, s'agissant de la première partie du délai de préavis, qu'une clause sur préavis, valablement conclue par un employé dit « supérieur » sous l'empire de l'article 82, § 5, L.C.T. tel qu'applicable avant le 31 décembre 2013 reste valable et applicable après l'entrée en vigueur 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. Une controverse subsiste, en revanche, s'agissant de la seconde partie du délai de préavis, calculée sur la base de l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014, ladite Cour n'ayant pas été saisie de la question.

Cette dernière s'est toutefois appuyée, pour aboutir au constat d'inconstitutionnalité de l'article 68, alinéa 3, de la loi susdite, à la référence explicitement faite, dans ses travaux préparatoires, aux « attentes légitimes des parties » ainsi qu'à un principe de « sécurité contractuelle en ce qui concerne les délais de préavis à observer ».

La notion d'« attentes légitimes » autorise à conclure que, lorsque cette clause lui est plus favorable que le délai de préavis légal, c'est à juste titre qu'un travailleur sollicite l'application d'une clause contractuelle dérogatoire aux articles 67 à 69 de la loi du 26 décembre 2013 précitée, en ce compris pour le calcul de la seconde partie du délai de préavis.

11.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Preuve du motif grave](#)

[C. trav. Bruxelles, 1^{er} octobre 2024, R.G. 2021/AB/172](#)

La simple déclaration d'une personne impliquée dans les faits litigieux, et déniée par l'autre partie, est dénuée de toute force probante si elle n'est pas étayée par d'autres éléments de preuve. Par ailleurs, la crédibilité de certaines déclarations ne suffit pas. Encore faut-il, pour constituer une preuve au sens de l'article 35 L.C.T., que celles-ci soient probantes ou, à tout le moins, appuyées par d'autres éléments probants. La force probante d'un témoignage indirect, qui se limite à rapporter et/ou à interpréter des propos est, elle, nécessairement moins forte que celle d'un témoignage direct.

12.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Faute intentionnelle](#)

[C. trav. Bruxelles, 16 octobre 2024, R.G. 2022/AB/137³](#)

Le fait pour un travailleur, qui consulte la boîte mails professionnelle d'une collègue pour des motifs professionnels et selon des consignes connues et établies dans l'entreprise, de transmettre à deux autres collègues, dont un supérieur hiérarchique, un mail manifestement privé et personnel de cette collègue, dont il a pris connaissance de façon fortuite à l'occasion de la consultation de sa boîte mails, en accompagnant cette transmission d'un commentaire personnel narquois, constitue une violation de l'obligation de loyauté, de respect mutuel, de respect de la vie privée et de secret des communications électroniques qui s'imposent dans le cadre des relations de travail. Cette manœuvre intentionnelle constitue, à elle seule, une faute grave qui rompt immédiatement et définitivement la confiance qui doit présider aux relations de travail.

13.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Rupture conventionnelle > Transaction > Notion](#)

[C. trav. Bruxelles, 1^{er} octobre 2024, R.G. 2023/AB/454](#)

Une convention dont l'objet n'est pas de terminer une contestation née ou de prévenir une contestation à naître, mais simplement d'organiser la fin des relations de travail, et qui ne comporte, explicitement ou même implicitement, ni clause de renonciation à un droit, ni abandon de droit, ni concession réciproque, ne peut se voir qualifier de transaction. Il s'agit d'un contrat synallagmatique *sui generis*, distinct du contrat de travail, dont l'application n'est, à ses termes, pas exclue, ce qui rend dénuée de pertinence la question de savoir si le contrat est un élément plus favorable, apparu après sa signature.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [L'utilisation par un collègue d'un mail à caractère personnel peut constituer un motif grave de rupture](#).

14.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Transfert d'entreprise / Transfert d'actifs après faillite > Transfert d'entreprise > Notions > Notion d'entreprise](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 7 octobre 2024, R.G. 2023/AL/417](#)

La notion d'entreprise englobe toute entité économique organisée de manière durable, quelles que soient sa forme juridique et la manière dont elle est financée. Constitue une telle entité tout ensemble de personnes et d'éléments permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre et qui est suffisamment structuré et autonome. L'activité économique est toute activité consistant à offrir des biens ou des services sur un marché donné. Lors d'un transfert, le critère décisif pour examiner l'existence de celui-ci est que l'entité économique garde son identité, autrement dit qu'il y a maintien d'un ensemble organisé de personnes et de moyens permettant l'exercice d'une activité économique et qui poursuit un objectif propre, ce qui résulte de la poursuite effective de l'exploitation ou de sa reprise.

15.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Transfert d'entreprise / Transfert d'actifs après faillite > Transfert d'entreprise > Notions > Notion de transfert](#)

[C. trav. Bruxelles, 26 septembre 2024, R.G. 2021/AB/38⁴](#)

Il peut y avoir transfert même en l'absence de convention pour autant que l'entité économique ait gardé son identité. Ceci peut résulter de la poursuite effective de l'exploitation ou de sa reprise (la cour constatant en l'espèce que l'identité de l'entreprise – crèche – n'a jamais été maintenue au-delà du transfert et concluant que le cédant ne pouvait être condamné *in solidum*).

16.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Transfert d'entreprise / Transfert d'actifs après faillite > Transfert d'entreprise > Notions > Notion de transfert](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 7 octobre 2024, R.G. 2023/AL/417](#)

La notion de transfert est interprétée largement, celui-ci n'étant pas nécessairement la cession d'un droit de propriété. Il peut également porter sur d'autres droits réels ou sur des droits personnels, pour autant qu'ils assurent à leur titulaire la qualité de chef d'entreprise responsable de son exploitation et employeur des salariés qui y travaillent. L'applicabilité de la Directive n° 2001/23/CE du 12 mars 2001 tient plus à l'objet du transfert qu'au mécanisme par lequel il est opéré. Sont ainsi admises dans la jurisprudence de la Cour de Justice les hypothèses de la résiliation d'un contrat de bail ou de celle d'une concession.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Un transfert d'entreprise peut-il exister malgré l'annulation d'une convention de cession ?](#)

17.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Transfert d'entreprise / Transfert d'actifs après faillite > Transfert d'entreprise > Sanction de l'interdiction de licencier](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 7 octobre 2024, R.G. 2023/AL/417](#)

Pour les travailleurs non repris en cas de transfert, la doctrine considère qu'il paraît plus plausible de considérer que la fiction du maintien du contrat de travail a pour seul effet non d'exiger la poursuite de l'exécution de celui-ci (par le cédant ou par le cessionnaire ?), mais d'ouvrir au travailleur une action à fin pécuniaire à l'encontre du cessionnaire (rémunération en souffrance, indemnité compensatoire de préavis). Le contrat est virtuellement transféré mais a été rompu illégalement, la dette d'indemnité étant transférée au cessionnaire qui en devient le débiteur et le cédant étant tenu *in solidum* avec celui-ci.

18.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis > Composantes de la rémunération > Avantages de toute nature > Types d'avantages > Assurance de groupe](#)

[C. trav. Bruxelles, 1^{er} octobre 2024, R.G. 2023/AB/454](#)

L'article 39, alinéa 2, L.C.T. – disposition impérative en faveur du travailleur – prime toute autre source de droit, en ce compris les règlements d'assurances et de pensions. Il s'ensuit qu'un employeur ne peut imposer à un travailleur d'accepter le paiement de primes patronales uniques dans des plans d'assurances et de pensions en lieu et place de ces avantages dans la base de calcul de l'indemnité de congé, un paiement par ce biais ne pouvant avoir lieu qu'avec l'accord de l'intéressé.

19.

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

[C.J.U.E., 26 septembre 2024, Aff. n° C-329/23 \(SOZIALVERSICHERUNGSANSTALT DER SELBSTÄNDIGEN c/ W. M. en présence de BUNDESMINISTER FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT, PFLEGE UND KONSUMENTENSCHUTZ\), EU:C:2024:802⁵](#)

Les Règlements de coordination n° 883/2004 et 987/2009 s'appliquent à une situation où un citoyen de l'Union exerce une activité non salariée à la fois dans un État membre et au Liechtenstein et entend entamer une activité supplémentaire en Suisse. Raisonner autrement entraînerait une entrave à son droit à la libre circulation.

Dans la mesure où ces règlements s'appliquent sur le fondement de bases juridiques distinctes (l'Accord EEE et l'ALCP), il y a lieu de les appliquer de manière séparée.

Dès lors qu'il n'y perçoit pas 25 mais 19% de ses revenus, l'intéressé ne peut être considéré comme ayant exercé une partie substantielle de ses activités en Autriche. Il relève de la législation de l'État membre où se trouve le centre d'intérêt de ses activités (article 13, § 2, sous d), du Règlement n° 883/2004). Doivent cependant dans cet examen être éventuellement prises en compte les règles des dispositions transitoires.

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Droit européen : loi applicable en sécurité sociale en cas d'activité simultanée en Autriche, au Liechtenstein et en Suisse ?](#)

20.

[Chômage > Types de chômage > Chômage temporaire « Corona » et chômage « économique » > Force majeure](#)

[C. trav. Bruxelles, 24 octobre 2024, R.G. 2022/AB/703 \(NL\)](#)

Lorsque le travail qui aurait normalement dû être exécuté par le travailleur dont le contrat de travail est suspendu est encore exécuté par un étudiant, ceci indique clairement qu'il n'y avait pas de force majeure justifiant la suspension de l'exécution du contrat. En effet, si la force majeure rend impossible l'exécution normale du travail de ce travailleur, il est évident que ce travail ne peut pas non plus être exécuté par un étudiant. En permettant à un étudiant d'effectuer quand même ce travail, l'employeur démontre qu'il n'y a pas force majeure et que c'est à tort qu'il a invoqué l'article 26 de la loi sur les contrats de travail. Il ne peut davantage être prétendu que cette règle contenue dans l'article 10 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 du 24 juin 2020 (pris en exécution des articles 2 et 5 de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du COVID-19 (II)) ne pourrait être appliquée qu'à partir du 13 juillet 2020 (dixième jour après sa publication au Moniteur belge) car il s'agit d'une simple application de la notion de force majeure.

21.

[Assujettissement - Indépendants > Droit passerelle](#)

[C. trav. Bruxelles, 10 septembre 2024, R.G. 2022/AB/474 et 2022/AB/475 \(NL\)⁶](#)

L'article 86 § 3, de la loi coordonnée le 14 juillet 1994, relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, confie au Roi le soin de fixer les conditions dans lesquelles l'assurance est applicable, ainsi que l'importance des indemnités payées et le montant de la subvention de l'État. L'arrêté royal ne contient aucune délégation de compétence à l'I.N.A.M.I. Par conséquent, est sans fondement légal sa note du 15 mai 2020 (B7 2020/08) qui prévoit que, lorsque l'incapacité de travail n'a pas encore commencé au début du mois calendrier mais qu'elle débute au cours de celui-ci et se poursuit par après et que l'assuré, pour le même mois, bénéficie également de l'allocation financière dans le cadre du droit passerelle de crise, il n'a pas droit aux indemnités d'incapacité pour le mois en cause, dans la mesure où il peut être déduit que l'événement sur la base duquel le droit passerelle de crise est invoqué existait avant la survenance du risque.

22.

[Assujettissement - Indépendants > Conditions > Mandataire de société > Exercice d'un mandat social > Caractère régulier de l'activité](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 14 octobre 2024, R.G. 23/996/A](#)

L'exercice d'un mandat au sein d'une société commerciale est, en principe, une activité régulière et habituelle. Le mandat d'administrateur présente donc nécessairement le caractère de permanence et de généralité qui ne permet pas d'en réduire la consistance à certains actes posés de manière ponctuelle. Lorsqu'une société n'exerce plus d'activité, le mandat cesse d'être constitutif d'une activité régulière présentant le caractère d'habitude car, dans ce cas, il n'y a pas matière à contrôle ou représentation

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Non-cumul des indemnités de maternité et des prestations dans le cadre du droit passerelle](#).

(l'affaire de l'espèce concernant un métier de contact affecté par la crise du COVID-19 et où il est acquis que la société n'a pas eu d'activité professionnelle pendant la période visée).

23.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Assurabilité](#)

[C. trav. Bruxelles, 14 novembre 2024, R.G. 2022/AB/62](#)

Pour ouvrir le droit aux prestations servies dans le cadre de l'assurance indemnités et maternité telle qu'elle est organisée par la loi coordonnée le 14 juillet 1994, l'assuré dont l'incapacité de travail a été reconnue doit rencontrer cumulativement les conditions suivantes : (i) justifier de la qualité de titulaire au sens de l'article 86 de la loi susmentionnée, (ii) avoir accompli un stage dans le cadre duquel il doit justifier cent quatre-vingt jours de travail ou assimilés ainsi qu'avoir suffisamment cotisé et (iii) il ne peut s'être écoulé plus de trente jours entre le début du risque et le dernier jour où l'assuré avait la qualité de titulaire. Le défaut de la qualité de titulaire dans les trente jours qui précèdent le risque a pour conséquence que les indemnités ne peuvent être liquidées quand bien même la maladie serait reconnue.

24.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Exigence d'une capacité de gain](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 9 octobre 2024, R.G. 2022/AL/233](#)

Au sens de l'article 100, § 1^{er}, de la loi coordonnée le 14 juillet 1994, il y a lieu de distinguer l'état antérieur et le retour à l'état antérieur.

Une personne qui n'a jamais eu de réelle capacité de gain (un tiers de celle d'un travailleur en bonne santé) ne peut imputer une cessation du travail à l'apparition de ces lésions ou de ces troubles, puisque, par hypothèse, ils étaient présents antérieurement, ni à leur aggravation, puisque c'est indépendamment de ladite aggravation qu'elle a toujours été incapable de travailler.

Lorsqu'il s'agit de se prononcer sur l'état antérieur d'un assuré social, il faut donc déterminer s'il a bien eu à un moment de sa vie une capacité de gain ou si son état de santé est tel qu'il n'aurait jamais pu accéder au marché du travail.

Cette situation doit être distinguée de celle d'un assuré qui, en raison de problèmes de santé, possède également une capacité de gain réduite mais qui est néanmoins encore capable d'exercer une activité professionnelle. En général, cet assuré doit cesser son activité soit à la suite d'une aggravation de son état de santé, soit à la suite de l'apparition d'une nouvelle affection, si bien qu'il peut prétendre à des indemnités de maladie. Dès que son état de santé s'est stabilisé ou que la nouvelle affection est soignée, autrement dit, dès que sa situation est la même qu'avant l'interruption des activités, l'assuré sera à nouveau déclaré apte à travailler. Dans ce cas, il est question de retour à un état antérieur.

25.

[Sécurité d'existence > G.R.A.P.A. > Récupération d'indu](#)

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 9 octobre 2024, R.G. 2023/AU/47](#)

Le délai de prescription de la récupération est de six mois ou de trois ans en cas de manœuvres frauduleuses. En vertu des articles 8.4 du Code civil et 870 du Code judiciaire, il appartient à l'institution

de sécurité sociale d'assumer la charge de la preuve et de démontrer que l'assuré social avait conscience de ce que son acte ou son abstention a eu pour conséquence de percevoir les allocations auxquelles il n'avait pas droit. Ne constitue pas une intention frauduleuse l'omission de déclarer l'usufruit sur un garage (dont le revenu cadastral était de 89 euros), ce qui allait avoir des conséquences sur le montant de la GRAPA. Ceci d'autant plus que, dès sa demande, l'intéressée avait déclaré tous les éléments de sa situation financière.

*
* *

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

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