



**Terra Laboris** ■

CENTRE DE RECHERCHE  
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)

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

## - Le Bulletin -

N° 219

15 avril 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 > Handicap > Aménagements raisonnables](#)

**C. trav. Bruxelles, 7 novembre 2024, R.G. 2024/AB/169**

Constitue une discrimination fondée sur le handicap de l'intéressée le refus de l'affecter en mi-temps médical, au titre d'aménagement raisonnable, selon un horaire ne prévoyant pas de prestations d'aide-soignante en matinée (hors journées de formation).

2.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Indemnités > Cumul > Indemnité de préavis](#)

**C. trav. Liège (div. Liège), 21 novembre 2024, R.G. 2023/AL/546**

Le fondement du droit à l'indemnité est la sanction du comportement de l'employeur qui ne respecte pas un principe fondamental du droit de l'Union, étant le principe d'égalité entre les travailleurs, égalité dont une des formes se décline dans l'interdiction de discriminer pour des motifs visés et précisés par le législateur européen.

Ainsi, l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 ne tend pas à indemniser le dommage causé par le licenciement mais constitue une sanction civile visant à assurer l'effectivité de l'interdiction de toute forme de discrimination dans les matières qui relèvent du champ d'application de la loi. Les deux indemnités n'ont donc pas le même objet, ont des causes juridiques distinctes et sont dès lors cumulables.

3.

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

**C. trav. Bruxelles, 28 novembre 2024, R.G. 2023/AB/87**

Le fait de percevoir des indemnités d'incapacité de travail supérieures à son salaire n'aboutit pas automatiquement à l'application de l'alinéa 3 de l'article 17 de la Charte de l'assuré social. Il faut toujours avoir égard aux faits de la cause.

*In casu*, l'assurée s'est rendue à sa mutualité à plusieurs reprises pour s'inquiéter des indemnités qui lui étaient accordées, mais celle-ci lui a répété que le calcul était correct. Pour le surplus, l'assurée peut penser que le montant anormalement élevé était lié à un faible taux de précompte professionnel applicable sur les revenus de remplacement.

4.

[Concertation / Participation > Convention collective de travail > Clauses normatives individuelles](#)

[Cass., 18 novembre 2024, n° S.21.0062.N](#)

Conformément à l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le contrat de travail individuel modifié tacitement par une convention collective de travail reste inchangé lorsque la convention collective de travail cesse de produire ses effets, à moins qu'il n'en soit disposé autrement dans la convention elle-même. En application de cette disposition, les dispositions normatives individuelles d'une convention collective de travail sont incorporées dans leur intégralité dans la convention individuelle de travail, avec les modalités qu'elles contiennent.

Ceci signifie qu'une disposition normative individuelle avec effet limité dans le temps en raison de ses modalités ne devient pas valable sans limitation de durée après que la convention collective a cessé de produire ses effets, sauf stipulation contraire dans la convention collective elle-même. De même, une disposition normative individuelle valable sans limitation de durée conserve cet effet après que la convention collective a cessé de produire ses effets, sauf stipulation contraire dans la convention collective.

5.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Recrutement et sélection > Négociations préalables](#)

[C. trav. Bruxelles, 13 novembre 2024, R.G. 2022/AB/467](#)

La partie qui invoque l'existence d'un contrat de travail doit apporter la preuve de la réunion des trois éléments constitutifs de ce contrat : un travail à prester, une rémunération en contrepartie de ce travail et un lien de subordination. Si la présence d'un écrit (*instrumentum*) n'est pas obligatoire, encore faut-il que la partie qui invoque l'existence du contrat apporte la preuve d'un consentement certain (*negotium*) sur ses éléments constitutifs, ce que n'établissent pas à suffisance de simples pourparlers avec différents responsables d'un groupe de sociétés quant à un éventuel engagement par une des sociétés du groupe, si aucun accord certain n'a été donné par les deux parties sur les différents éléments constitutifs du contrat de travail.

6.

[Relation de travail > Secteur privé : autres > Formation en entreprise > Communauté française](#)

[C. trav. Bruxelles, 25 octobre 2024, R.G. 2024/AB/171](#)

L'engagement de l'employeur d'occuper le stagiaire pendant une durée minimale constitue une promesse unilatérale de contrat, dont, sauf cas de force majeure, la violation l'expose, en vertu du droit commun de la responsabilité, au paiement de dommages et intérêts destinés à réparer le préjudice matériel et moral subi par le stagiaire.

Et la cour – qui rappelle que, pour que force majeure il y ait, il faut que l'exécution du contrat soit devenue impossible et non simplement rendue plus difficile, plus lourde ou plus onéreuse – d'estimer que tel n'est pas le cas lorsque les dépenses générées par l'engagement n'auraient pas été budgétairement soutenables en raison des contraintes liées au contexte généré par la pandémie du COVID-19, celles-ci rendant, à son estime, l'engagement peut-être plus difficile, mais non impossible.

7.

[Fin de la relation de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Champ d'application > Secteur privé](#)

**[C. trav. Bruxelles, 8 novembre 2024, R.G. 2022/AB/390](#)**

La C.C.T. n° 109 est inapplicable en cas d'existence d'une C.C.T. sectorielle qui, comme dans le secteur bancaire, prévoit une procédure spéciale de licenciement impliquant la communication préalable des motifs pour lesquels la rupture est envisagée, ce sous peine d'une sanction dissuasive variable en fonction de l'ancienneté du travailleur dont le licenciement est envisagé.

8.

[Fin de la relation de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Conseiller en prévention > Désignation](#)

**[Cass., 18 novembre 2024, n° S.23.0005.N](#)**

Le travailleur qui exerce effectivement les tâches en matière de bien-être confiées à un conseiller en prévention bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par la loi du 20 décembre 2002 même s'il n'y a pas été formellement désigné par l'employeur.

9.

[Fin de la relation de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué du personnel \(loi 1991\) > Protection > Indemnité > Droit à l'indemnité](#)

**[C. trav. Bruxelles, 7 novembre 2024, R.G. 2021/AB/148](#)**

L'indemnité variable prévue à l'article 17 de la loi du 19 mars 1991 est due dès lors que le travailleur ou son organisation syndicale a valablement demandé sa réintégration dans le délai prévu par la loi et que l'employeur a refusé celle-ci. L'octroi de cette indemnité n'est soumis à aucune autre condition liée notamment à la manière dont le travailleur aurait exercé son mandat ou à l'attitude de celui-ci à la fin du contrat de travail. Un éventuel abus de droit commis par l'intéressé ne peut ainsi avoir pour conséquence qu'il serait déchu de son droit de réclamer l'indemnité de protection, laquelle doit être calculée en tenant compte des dispositions prévues dans la loi du 4 mai 2020 visant à réglementer la suspension de la procédure des élections sociales de l'année 2020 suite à la pandémie du COVID-19.

10.

[Fin de la relation de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Harcèlement > Examen du motif](#)

**[C. trav. Bruxelles, 15 novembre 2024, R.G. 2021/AB/795](#)**

La protection instaurée par l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 est indépendante de l'appréciation ultérieure qui pourrait être faite quant au bien-fondé de la plainte ou de la demande d'intervention, ainsi que du fait que certains motifs invoqués à l'appui du licenciement présentent un lien avec les faits à l'appui de la plainte ou de la demande d'intervention : c'est le seul dépôt de celle-ci qui déclenche la protection et qui en limite l'étendue.

Le motif étranger invoqué par l'employeur doit, par ailleurs, être suffisant, caractère sur lequel il n'appartient au juge que d'opérer un contrôle marginal en vérifiant si un employeur raisonnable aurait, ou non, procédé au licenciement pour cette raison. Ainsi, lorsque l'intéressé, d'une part, entretenait des relations tendues avec ses collègues et, d'autre part, refusait, pour privilégier sa propre méthodologie, l'utilisation d'un logiciel d'analyse dont l'utilisation était pourtant expressément prévue dans son descriptif de fonction.

Il importe alors peu que tout ou partie de ces motifs correspondent à des faits dont le travailleur s'est prévalu à l'appui de sa demande d'intervention psychosociale formelle, cette correspondance étant sans incidence sur le caractère étranger desdits motifs.

11.

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

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 21 novembre 2024, R.G. 2023/AL/511](#)**

Le fait de ne pas se présenter à un entretien sans pouvoir invoquer un cas de force majeure ou une raison valable est une insubordination délibérée constituant un motif grave au sens de l'article 35 de la loi sur les contrats de travail, et ce d'autant plus que le travailleur était averti par l'article 53 du règlement de travail, qui qualifie tout acte manifeste d'insubordination de motif grave.

12.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Matériel de l'entreprise > Vol](#)

**[C. trav. Bruxelles, 25 octobre 2024, R.G. 2022/AB/39](#)**

Lorsque les faits qui sont reprochés donnent lieu à une enquête judiciaire, si le travailleur est acquitté par le juge pénal, il est établi *erga omnes* et donc aussi pour le juge civil que les faits invoqués comme motif grave ne se sont pas produits, le congé pour motif grave sur base des mêmes faits n'étant dès lors pas possible.

13.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Transfert d'entreprise / Transfert d'actifs après faillite > Transfert d'entreprise > Faillite du cédant](#)

**[C.J.U.E., 3 avril 2025, Aff. n° C-431/23 \(AE ET ALII c/ BA ET ALII\), EU:C:2025:232](#)**

L'article 5, paragraphe 1, de la Directive n° 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 (...) s'applique dans une situation où une procédure de faillite fait suite à une procédure de réorganisation judiciaire au cours de laquelle un accord de transfert partiel de l'entreprise concernée a été élaboré, mais n'a pas été homologué par la juridiction compétente, avant d'être exécuté une fois la faillite prononcée, à condition que la procédure de faillite ou d'insolvabilité analogue, qui a été mise en œuvre, soit effectivement ouverte aux fins de la liquidation des biens du cédant, que ladite procédure se trouve sous le contrôle d'une autorité publique compétente et que le recours à celle-ci ne puisse pas être qualifié

d'abusif.

(Réponse à la question posée par le Tribunal du travail de Liège par décision du 26 mai 2023, R.G. 21/1.799/A, publié dans la même rubrique)

14.

[Rémunération / Avantages / Frais > Fixation > Secteur public](#)

**[Cass., 9 décembre 2024, n° S.19.0062.F](#)**

Dans les matières qu'il couvre, l'article 23 de la Constitution implique une obligation de standstill qui s'oppose à ce que l'autorité compétente réduise sensiblement le degré de protection offert par la règle applicable sans qu'existent pour ce faire de motifs liés à l'intérêt général.

Le juge qui constate que la règle nouvelle réduit sensiblement le degré de protection offert par la règle ancienne doit, pour s'assurer que la mesure prise est justifiée par des motifs d'intérêt général, vérifier si elle est proportionnée au but recherché.

En fondant sa décision sur la circonstance que l'absence, lors de l'adoption de la mesure critiquée, de motivation expresse par l'autorité de la proportionnalité de celle-ci au regard des exigences de l'article 23 de la Constitution autorisait la cour du travail à moins de retenue dans son contrôle, alors qu'aucune disposition n'impose pareille obligation de motivation à l'auteur de la mesure, l'arrêt attaqué viole ladite disposition constitutionnelle.

(Cassation de C. trav. Bruxelles, 20 mai 2019, R.G. 2016/AB/394, publié dans la même rubrique)

15.

[Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Taux des allocations > Allocations majorées > Types > Supplément pour famille monoparentale](#)

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 18 novembre 2024, R.G. 2023/AL/193](#)**

En présence d'éléments de nature à contrarier les informations figurant au Registre national prévues pour pouvoir bénéficier de suppléments d'allocations familiales, c'est à l'assuré social qu'il appartient de prouver la réalité de la situation familiale, soit le cas échéant l'absence de cohabitation avec un tiers qui dispose de revenus et/ou en considération des revenus duquel le plafond applicable en matière d'intervention majorée est dépassé.

Cette preuve peut être apportée par toutes voies de droit, y compris par présomptions au sens de l'article 8.29 du nouveau Code civil. S'agissant le plus souvent de la preuve d'un fait négatif, elle peut en outre être apportée par simple vraisemblance, conformément à l'article 8.6 de ce même code. Il est en effet de jurisprudence que, s'agissant d'un fait négatif, la preuve de l'absence de cohabitation ne doit pas être apportée avec la même rigueur que celle d'un fait positif.

16.

[Chômage > Paiement des allocations > Cumul > Pension](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 22 novembre 2024, R.G. 2023/AL/247<sup>1</sup>](#)

Les allocations indûment perçues qui ne sont pas cumulables avec les allocations de chômage doivent être remboursées après recalcul effectué conformément à l'article 130 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, et ce que le chômeur soit ou non de bonne foi. Son article 169 ne trouve dès lors pas à s'appliquer.

17.

[Chômage > Récupération > Renonciation](#)

[Cass., 9 décembre 2024, n° S.24.0006.F<sup>2</sup>](#)

Les articles 171 et 172 de l'arrêté royal organique réservent au Comité de gestion le pouvoir discrétionnaire d'apprécier l'opportunité de la renonciation à l'indu.

Si un assuré social conteste le refus de celui-ci de renoncer à l'indu, les juridictions du travail peuvent contrôler la légalité de cette décision mais ne peuvent se substituer à ce dernier pour en apprécier l'opportunité.

(Cassation de C. trav. Liège, div. Liège, 12 octobre 2023, R.G. 2023/AL/84, publié dans la même rubrique).

18.

[Maladies professionnelles > Exposition au risque > COVID-19](#)

[C. const., 14 novembre 2024, n° 121/2024](#)

L'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 28 mars 1969 « dressant la liste des maladies professionnelles donnant lieu à réparation et fixant les critères auxquels doit répondre l'exposition au risque professionnel pour certaines d'entre elles » et l'annexe au même arrêté royal, tels qu'ils ont été modifiés par les articles 1<sup>er</sup> et 2 de l'arrêté royal n° 39 du 26 juin 2020 « modifiant l'arrêté royal du 28 mars 1969 dressant la liste des maladies professionnelles donnant lieu à réparation et fixant les critères auxquels doit répondre l'exposition au risque professionnel pour certaines d'entre elles en raison de COVID-19 », confirmé par l'article 27, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 24 décembre 2020 « portant confirmation des arrêtés royaux pris en application de la loi du 27 mars 2020 habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) », violent les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'ils soumettent la reconnaissance du COVID-19 comme maladie professionnelle à deux conditions temporelles, à savoir que les activités professionnelles aient été exercées entre le 18 mars 2020 et le 17 mai 2020 inclus et que la maladie ait été constatée entre le 20 mars 2020 et le 31 mai 2020 inclus. (Dispositif)

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir le bref commentaire [Il ne peut être question de limiter la récupération aux 150 derniers jours d'indemnisation en raison de la bonne foi du chômeur lorsque l'indu résulte du dépassement du montant d'une pension étrangère dont le cumul n'est que partiellement autorisé.](#)

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Contrôle par les juridictions du travail d'une décision d'une institution de sécurité sociale en matière de renonciation à la récupération de l'indu.](#)

19.

[Assujettissement - Indépendants > Droit passerelle](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 12 novembre 2024, R.G. 23/2.872/A<sup>3</sup>](#)

En matière de droit passerelle, la situation familiale permettant d'ouvrir le droit au taux charge de famille doit ressortir d'une attestation de la mutualité. Dans la mesure où les enfants sont à charge de la mutualité du père, la mère ne peut percevoir le taux avec charge de famille même s'ils sont à sa charge fiscalement et sont domiciliés avec elle.

20.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Réduction des cotisations > Octroi > Premier engagement \(loi-programme \(I\) du 24 décembre 2002\) > Création d'emploi](#)

[C. trav. Bruxelles, 28 octobre 2024, R.G. 2022/AB/811](#)

Pour vérifier s'il y a création d'emploi, il faut comparer l'effectif du personnel de l'unité technique d'exploitation au moment de l'engagement du nouveau travailleur, d'une part, et l'effectif maximal du personnel de l'unité technique d'exploitation au cours des quatre trimestres précédant cet engagement, d'autre part. La réduction groupe-cible ne sera acquise que si l'effectif du personnel de l'unité technique d'exploitation a augmenté au moment de l'engagement du nouveau travailleur et que les autres conditions légales sont remplies.

Par les quatre trimestres précédents, il y a lieu de prendre en compte les douze mois civils précédant l'engagement de date à date. Il n'est pas tenu compte des apprentis, des travailleurs domestiques, des travailleurs soumis à l'obligation scolaire à temps partiel et des travailleurs occasionnels.

21.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Indépendants > Cessation d'activité](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 9 décembre 2024, R.G. 23/570/A](#)

L'exécution des tâches comptables auxquelles un indépendant est tenu en vertu des lois fiscales est accessoire et limitée par rapport à son activité professionnelle et n'est pas de nature à rendre celle-ci économiquement viable. Elle rentre dans le champ des activités minimales dont la poursuite n'est pas incompatible avec l'état d'incapacité de travail de l'intéressé.

22.

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

[C. trav. Bruxelles, 24 octobre 2024, R.G. 2024/AB/45](#)

Il appartient à l'assuré social qui réclame le bénéfice de l'article 100, § 1<sup>er</sup>, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 de prouver qu'il est en droit de bénéficier de l'intervention de l'assurance indemnités, et donc que les lésions ou les troubles fonctionnels dont il est atteint et dont le début ou l'aggravation ont conduit

---

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Conditions du droit passerelle au taux charge de famille](#).

à la cessation de son activité entraînent la réduction de sa capacité de gain visée audit article. Si la contestation est de nature médicale, l'assuré social doit produire les éléments médicaux qui justifient, au moins à première vue, le caractère sérieux de celle-ci. Si la contestation paraît sérieuse, une mesure d'expertise est alors en règle nécessaire pour permettre au juge d'être adéquatement éclairé avant de trancher la discussion médicale.

À défaut de produire de tels éléments médicaux, l'assuré social ne démontre pas le sérieux de sa contestation et donc les circonstances qui rendent nécessaire une expertise en vertu de l'article 972, § 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire.

**23.**

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

**[C. trav. Bruxelles, 21 novembre 2024, R.G. 2023/AB/792](#)**

Pour vérifier l'existence d'une capacité de gain initiale au sens de l'article 100, § 1<sup>er</sup>, de la loi coordonnée le 14 juillet 1994, les juridictions vérifient si l'assuré social a travaillé et, en cas de réponse positive, tiennent compte de la durée et des conditions de l'occupation.

À défaut de prestations de travail probantes d'une capacité de gain initiale, l'assuré social doit faire la preuve par des éléments médicaux adéquats que la survenance du moment de l'aggravation invalidante de son état est postérieure à l'époque de l'entrée sur le marché du travail et que, corrélativement, il a présenté une capacité de gain entre le moment de son entrée sur ce marché et celui où l'affection est devenue invalidante.

**24.**

[Maladie / Invalidité > Assurance soins de santé > Bénéficiaires > Personne à charge](#)

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 14 novembre 2024, R.G. 2023/AL/423<sup>4</sup>](#)**

L'article 37, § 19, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 et l'article 25 de l'arrêté royal 15 janvier 2014, qui définissent la cohabitation, ne tiennent pas compte des enfants hébergés par leurs deux parents, mais inscrits à charge d'uniquement un d'entre eux. Interrogée sur cette lacune, La Cour constitutionnelle a, par **[son arrêt n° 197/2019 du 5 décembre 2019](#)**, déclaré l'article 37 susmentionné contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution.

L'article 37, § 19, n'a pas été modifié mais la différence de traitement a été supprimée par la modification de l'article 21 de l'arrêté royal du 15 janvier 2014 par celui du 15 mars 2022 qui, dans sa nouvelle mouture (en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022), prévoit désormais que « L'enfant inscrit en qualité d'enfant à charge dans le ménage d'un de ses parents augmente le plafond de revenus applicable du ménage de son autre parent du même montant de 2.959,47 euros, s'il y cohabite dans le cadre d'un hébergement partagé à raison d'au minimum deux jours par semaine en moyenne ».

Et la Cour – après avoir rappelé que le juge est tenu de remédier à toute lacune de la loi dont la Cour constitutionnelle a constaté l'inconstitutionnalité, ou à celle qui résulte de ce qu'une disposition de la loi est jugée inconstitutionnelle, mais seulement lorsqu'il peut suppléer à cette insuffisance dans le cadre des dispositions légales existantes pour rendre la loi conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution – d'estimer que ce n'est pas le cas en l'espèce étant donné que la modification de l'article 21 n'est entrée

---

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir **[Intervention majorée en AMI – plafond des revenus en cas d'hébergement égalitaire des enfants](#)**.

en vigueur que le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et ne rétroagit pas. Il ne peut ainsi être suppléé à la lacune de droit pour la période antérieure.

25.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de retraite > Travailleurs salariés > Récupération d'indu > Prescription](#)

**Cass., 2 décembre 2024, n° S.19.0058.N**

L'article 21, § 3, alinéa 2, de la loi du 13 juin 1966 relative aux pensions de retraite et de survie des ouvriers, employés, marins battant pavillon belge, mineurs et assurés volontaires détermine une date de départ particulière du délai de prescription pour la répétition des prestations versées à tort lorsque le paiement indu trouve son origine dans l'octroi ou la majoration d'une pension étrangère ou d'une pension d'un régime autre.

Il ressort des travaux préparatoires que le législateur a entendu par les termes « à compter de la date de la décision » que le délai de prescription court à compter de la notification de la décision à l'institution payeuse. Il s'ensuit que cette disposition ne s'applique pas si l'institution payeuse apprend d'une autre manière que la personne concernée bénéficie d'un avantage étranger (en l'espèce, à la suite d'un échange d'informations faisant suite à une demande ultérieure).

\*  
\* \*

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

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