Terra Laboris
CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

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

- Le Bulletin -

N° 254

15 novembre 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 > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Âge > Âge de la retraite > Fin de la relation de travail

C.J.U.E., 22 octobre 2026, Aff. n° C-359/25 (IS c/ YPOURGOS EXOTERIKON), EU:C:2026:898

La directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, (…) ne s'oppose pas à une réglementation nationale prévoyant que les fonctionnaires relevant d'un service diplomatique sont mis à la retraite d'office à l'âge de 65 ans lorsqu'ils ont accompli 35 années de service public effectif ouvrant droit à pension, à la différence d'autres fonctionnaires et agents publics qui ne remplissent pas ces conditions et qui, par conséquent, ne sont pas mis à la retraite d'office à cet âge, à condition que cette réglementation nationale poursuive un objectif légitime de politique de l'emploi et du marché du travail et que, dans le contexte législatif dans lequel celle-ci s'insère et au regard de l'ensemble des situations auxquelles elle s'applique, ladite réglementation soit appropriée et nécessaire à la réalisation de cet objectif. (Extrait du dispositif)

2.
Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Handicap > Types > Insuffisance visuelle

C. trav. Liège (div. Liège), 26 mai 2026, R.G. 2025/AL/199

Un travailleur ne supportant ses lentilles sclérales que 4 heures par jour mais dont la vision est tout à fait insuffisante sans elles est bien victime d'une limitation de sa capacité, résultant d'atteintes physiques durables, faisant obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle.

3.
Banque de données > Concertation / Participation > Elections sociales > Secteur privé > Unité technique d'exploitation > Présomption d'existence d'une U.T.E.

C. trav. Mons, 15 mai 2026, R.G. 2025/AM/164-2025/AM/165

La présomption légale de jonction de différentes entités juridiques en une unité technique d'exploitation peut être renversée en apportant la preuve que la gestion et la politique des ressources humaines ne révèlent pas de critères sociaux caractéristiques de l'existence d'une unité technique d'exploitation. Ce n'est évidemment pas la production aux débats de listes distinctes de membres du personnel et celle de contrats de travail signés par des responsables de ressources humaines différents qui permettent d'apporter cette preuve contraire. Les nombreuses attestations de témoins versées aux débats en l'espèce ne sont pas davantage pertinentes puisque la production de ces pièces poursuit l'objectif de démontrer l'existence d'une gestion autonome assurée par une direction propre à chaque entité, mais ces documents n'énervent pas la thèse selon laquelle chaque direction des ressources humaines était soumise, dans le cadre du lien d'autorité l'unissant aux administrateurs, aux impératifs de gestion qui leur étaient imposés par ces derniers.

4.
Banque de données > Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations de l'employeur > Traitement des données à caractère personnel

C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 27 mai 2026, R.G. 2024/AU/42

Il va de soi que le droit au contrôle et à la surveillance du personnel, caractéristique du lien de subordination, ne prime pas le droit à la vie privée, mais doit être exercé de manière équilibrée et proportionnelle par rapport à ce dernier. Ne s'immisce pas dans la vie privée d'un travailleur ayant justifié ses absences au moyen de documents sur lesquels les coordonnées des médecins ou services hospitaliers consultés étaient repris l'employeur demandant des informations à ces derniers dans le seul but de savoir si ces attestations étaient conformes aux prétendues heures de visite, lesquelles sont de pures données factuelles et non des données à caractère personnel. Ce faisant, il n'entend pas recueillir des données médicales ou sensibles à l'insu de l'intéressé, mais exerce son pouvoir de surveillance à l'égard d'absences déclarées, non en jours de congé, mais en congé pour rendez-vous médical. Il était donc en droit de s'assurer qu'il en était ainsi.

5.
Banque de données > Fin de la relation de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Condition d'ancienneté

C. trav. Mons, 8 avril 2026, R.G. 2025/AM/89

En excluant les travailleurs occupés depuis moins de six mois au sein de l'entreprise, les auteurs de la CCT n° 109 ont voulu permettre au travailleur et à l'employeur d'évaluer si la relation de travail répondait à leurs attentes respectives. Cette exclusion, dont la durée est clairement spécifiée, repose ainsi sur un critère objectif (ancienneté) et il existe un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé. À supposer même qu'elle soit jugée discriminatoire car contraire aux principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, il ne saurait être question de remédier à ce constat en écartant du champ d'application ainsi circonscrit les termes où gît la discrimination pour étendre l'application de la CCT à la catégorie discriminée. Le contrôle d'une convention collective de travail, comme celui de tout autre acte réglementaire, sur la base de l'article 159 de la Constitution, ne permet en effet pas d'aller au-delà d'une stricte censure négative ; la solution consistant à « biffer » purement et simplement les termes de l'article 2, § 2, premier tiret, pour rendre la CCT n° 109 applicable à un travailleur occupé depuis moins de six mois est proscrite.

6.
Banque de données > Fin de la relation de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué du personnel (loi 1991) > Motifs encadrés par la loi > Motif économique ou technique > Catégorie du personnel

C. trav. Bruxelles, 21 mai 2026, R.G. 2026/AB/130

L'existence de raisons d'ordre économique ou technique ne suffit pas à justifier le licenciement d'un travailleur protégé lorsque la commission paritaire n'a pas pris de décision sur la demande qui lui a été soumise par l'employeur. Dans ce cas, les juridictions du travail ne peuvent autoriser le licenciement qu'à condition que l'employeur démontre que le licenciement porte sur une catégorie déterminée du personnel définie par des critères objectifs en lien avec les raisons d'ordre économique ou technique. Le licenciement d'une partie des travailleurs relevant de la même catégorie déterminée, mais pas de tous, ne répond pas à la notion de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel au sens de la loi du 19 mars 1991.

7.
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. Bruxelles, 1er juillet 2026, R.G. 2023/AB/170[1]

L'introduction dans un organigramme d'un nouveau niveau hiérarchique n'implique pas automatiquement que tous les travailleurs qui se situent en dessous de celui-ci sont rétrogradés. La nature de la fonction ne doit pas être confondue avec les tâches qui y sont liées. Il faut vérifier si les responsabilités du travailleur sont maintenues à un niveau équivalent et si la nature des missions est comparable aux missions précédentes.

8.
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 non essentiels

C. trav. Liège (div. Liège), 12 mai 2026, R.G. 2025/AL/23

En règle, ne constitue pas un acte équipollent à rupture l'ajout d'un échelon hiérarchique, ce même si cela implique qu'un travailleur ne rapporte plus directement au même supérieur, mais à une personne intermédiaire. Ne modifie, de même, pas le contrat de travail l'employeur qui apporte quelques changements aux mesure organisationnelles qui entourent l'exécution du contrat.

9.
Banque de données > Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du motif grave > Faits (non) visés dans la lettre

C. trav. Mons, 13 avril 2026, R.G. 2025/AM/157

La circonstance que le courrier de notification des motifs du congé — sans équivoque quant au soupçon de vol (ou détournement) — ne mentionne pas expressément une accusation de vol à l'encontre du travailleur ne prive pas l'employeur de la possibilité d'étayer davantage son argumentation dans le cadre de la procédure judiciaire, dès lors qu'il se fonde uniquement sur les faits repris dans ce courrier. Ce faisant, il n'ajoute pas des faits non visés dans la lettre de rupture, de sorte que la circonstance qu'il les qualifie plus précisément dans le cadre de la procédure en justice ne suffit pas à invalider le congé.

10.
Banque de données > Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Preuve du motif grave

C. trav. Bruxelles, 8 avril 2026, R.G. 2024/AB/788

Une décision de classement sans suite par le Ministère public, à l'instar d'une décision de non-lieu rendue par une juridiction d'instruction, en raison de charges insuffisantes, n'a pas autorité de chose jugée pour le juge civil. La décision du parquet de classer sans suite une plainte pénale est une mesure administrative : il ne peut en être déduit que le motif invoqué à l'appui de la plainte n'est pas un motif grave. Le juge civil conserve donc son entier pouvoir d'appréciation quant aux manquements reprochés, malgré le classement sans suite du dossier pour charges insuffisantes décidé par le Ministère public.

[1] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Conditions de l'acte équipollent à rupture**

11.
Banque de données > Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Absence > Absence injustifiée

C. trav. Bruxelles, 1er avril 2026, R.G. 2025/AB/65

Des absences injustifiées sont fautives dès lors qu'elles désorganisent l'employeur, menacent le bien-être des autres travailleurs à travers la redistribution des tâches et sapent la relation de confiance, qui constitue le socle du contrat de travail, puisque l'employeur n'est plus assuré que les prestations seront fournies au moment et au lieu convenus. Ayant tout particulièrement égard à leur durée et aux invitations réitérées de reprendre le travail, elles sont suffisamment graves en l'espèce pour rompre la confiance d'une manière telle que la poursuite de la collaboration professionnelle est rendue immédiatement et définitivement impossible.

12.
Banque de données > Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Rupture pour force majeure > a. Principes

Cass., 12 octobre 2026, S.22.0088.F

L'article 34, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans la version applicable au litige, dispose que l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure au terme du trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu, établie en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Lorsque les conditions de cet article 34, alinéa 1er, sont réunies, que l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu et que l'employeur s'abstient d'exécuter ses obligations corrélatives, le contrat de travail prend fin pour cause de force majeure, de plein droit c'est-à-dire sans intervention préalable du juge, dès lors que l'une des parties se prévaut de la fin de ce contrat en raison de l'inexécution des obligations du contrat de travail. Le moyen, qui (…) soutient que le seul fait de l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident et empêchant définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu au terme du trajet de réintégration met fin au contrat de travail, sans qu'une partie se prévale de la fin du contrat, manque en droit. (Extrait de l'arrêt)

13.
Banque de données > Fin de la relation de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Reclassement professionnel > Sources > Loi du 5 septembre 2001

C. trav. Mons, 11 mai 2026, R.G. 2025/AM/238

La cour estime ne pouvoir se rallier au raisonnement tenu par la Cour du travail de Bruxelles dans son arrêt du 25 avril 2023 (ci-dessous), selon lequel à défaut pour le travailleur d'avoir envoyé une mise en demeure à l'employeur qui lui a adressé une offre non conforme, il ne peut plus faire valoir qu'il n'aurait pas reçu d'offre valable de reclassement. Son employeur était dès lors autorisé par la loi à opérer la déduction de quatre semaines de rémunération prévue par l'article 11/5 de la loi. Cet arrêt se fonde, selon la cour du travail, sur une lecture erronée de l'article 11/11 de la loi, dès lors qu'il fait abstraction de la différence de formulation entre le 1er et le 2ème tiret. Le renvoi à la procédure prévue à l'article 11/7 (soit une mise en demeure écrite) conditionne le paiement d'une indemnité d'outplacement exclusivement dans le cas où aucune procédure d'outplacement n'a été entamée, contrairement à ce qu'implique cette décision.

14.
Banque de données > Temps de travail et temps de repos > Cas particuliers > Gardes > Garde sur le lieu de travail

C.J.U.E., 8 octobre 2026, Aff. n° C-808/24 (MR c/ MINISTERSTVO VNÚTRA SLOVENSKEJ REPUBLIKY), EU:C:2026:836

L'article 2, point 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (…) n'a pas pour objet de conférer des droits aux particuliers, de sorte que sa violation par un État membre n'est pas susceptible d'ouvrir à ces derniers un droit à réparation sur le fondement du droit de l'Union.
La réparation (article 6, sous b), à la charge des États membres, des dommages moraux que ceux-ci ont causés aux particuliers par la violation de cette disposition doit être déterminée conformément au droit national non pas en fonction de la durée du manquement au droit de l'Union résultant du fait que la réglementation nationale concernée ne prévoit pas la comptabilisation du temps de garde (pompiers en l'occurrence) en tant que « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de cette directive, mais en fonction du préjudice effectivement et concrètement subi par les particuliers concernés en lien de causalité directe avec la violation de l'article 6, sous b), de celle-ci et dans le respect des principes d'équivalence et d'effectivité.

15.
Banque de données > Temps de travail et temps de repos > Temps de déplacement

C.J.U.E., 22 octobre 2026, Aff. n° C-420/24 (SINDICATUL DRUMARILOR „ELIE RADU" c/ COMPANIA NAȚIONALĂ DE ADMINISTRARE A INFRASTRUCTURII RUTIERE SA), EU:C:2026:893

L'article 2, point 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens que le temps qu'un travailleur consacre à se déplacer, y compris en dehors de ses horaires de travail habituels, vers et depuis un lieu de travail établi par son employeur, autre que son lieu de travail fixe ou habituel, afin d'y exercer son activité ou ses fonctions conformément aux instructions de son employeur, doit être considéré comme étant du « temps de travail », au sens de cette disposition. (Dispositif)

16.
Banque de données > Temps de travail et temps de repos > Vacances annuelles > Pécule de vacances > Calcul > Employés

C.J.U.E., 8 octobre 2026, Aff. n° C-706/23 (ȘCOALA GIMNAZIALĂ « MIHAI EMINESCU » VASLU c/ UNIUNEA SINDICALĂ « DIDACTICA » VASLUI), EU:C:2026:832

Une réglementation nationale ne peut prévoir, en cas de cumul par un salarié (personnel enseignant en l'occurrence) d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein et d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel prévoyant une rémunération à l'heure, que la rémunération due à ce salarié au titre du congé annuel payé ne tienne pas compte du temps de travail effectué et des revenus perçus dans le cadre de l'exécution de ce second contrat. Sont contraires au droit de l'Union une réglementation nationale et une pratique nationale en vertu desquelles, en cas de cumul par un salarié d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein et d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel prévoyant une rémunération à l'heure, d'une part, une indemnité de repas est octroyée à ce salarié en considération du seul temps de travail effectif accompli en exécution du contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein et, d'autre part, le montant de cette indemnité n'est pas inclus dans le calcul de la rémunération due au titre du congé annuel payé. (Articles 7 par.1 de la directive 2003/88/CE, et 31 par. 2 de la Charte des droits

fondamentaux, ainsi que clauses 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel et 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée).

17.
Banque de données > Rémunération / Avantages / Frais > Statut pécuniaire secteur public

Cass., 8 juin 2026, S.24.0002.F

La règle de l'égalité des Belges devant la loi contenue dans l'article 10 de la Constitution et celle de la non-discrimination dans la jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges inscrite dans l'article 11 de la Constitution impliquent que tous ceux qui se trouvent dans la même situation soient traités de la même manière mais n'excluent pas qu'une distinction soit faite entre différentes catégories de personnes pour autant que le critère de distinction soit susceptible de justification objective et raisonnable. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier par rapport au but et aux effets de la mesure prise. Le principe d'égalité est également violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé. Statuant en matière de régularisation barémique, la Cour énonce que dès lors que l'arrêt de la cour du travail détermine le but des normes fixant la rémunération de la catégorie de personnel des défendeurs en tenant compte du statut de cette catégorie et de celles auxquelles il la compare, et de leurs modifications successives, il fait une exacte application des articles 10 et 11 de la Constitution. (L'arrêt de la cour du travail est inédit. Le jugement du tribunal figure ci-dessous - Trib. trav. Liège (div. Liège), 18 octobre 2021, R.G. 20/1.091/A).

18.
Banque de données > Travail et famille > Allocations familiales > Régionalisation > Région de Bruxelles-Capitale

C. trav. Bruxelles, 23 avril 2026, R.G. 2025/AB/75

Par son arrêt n° 150/2023 du 9 novembre 2023, la Cour constitutionnelle a annulé les mots « selon les informations fournies par le registre national des personnes physiques » contenus dans l'article 3, 4°, de l'ordonnance bruxelloise du 25 avril 2019. Cette annulation a un effet rétroactif dès lors que la norme annulée est réputée n'avoir jamais existé. Le droit aux prestations familiales ne pouvait donc plus être refusé pour la seule raison de l'absence d'inscription de l'enfant au Registre national des personnes physiques, le critère étant la résidence effective et principale de l'enfant sur le territoire de la Région de Bruxelles capitale. Une ordonnance du 23 novembre 2023 de la Commission communautaire commune de Bruxelles–Capitale a modifié l'ordonnance du 25 avril 2019 en ce sens (retenant, à défaut de résidence principale selon les informations fournies par le Registre national des personnes physiques, le lieu où celle-ci a son principal établissement).

19.
Banque de données > Chômage > Exclusion

C. trav. Bruxelles, 23 avril 2026, R.G. 2024/AB/801

L'effet d'une décision de révision de l'ONEm peut porter tant sur une exclusion des allocations de chômage que sur une récupération. Or, l'article 149, § 3, de l'arrêté royal organique ne limite pas, vu sa formulation générale, sa portée (l'absence d'effet des décisions de révision de l'ONEm) aux seules décisions de récupération d'indu, en sorte qu'il en découle que toute décision de révision de l'ONEm, en matière d'exclusion ou de récupération, n'a d'effets que si la prescription n'est pas acquise.

La cour précise ne pas apercevoir en quoi cette disposition permettrait que le 'principe' d'une exclusion porte

sur une période prescrite, puisqu'en ce cas, ladite exclusion aurait, nécessairement des effets, et ce indépendamment de la seule récupération des allocations (celle-ci n'étant pas limitée à la réglementation chômage).

20.
Banque de données > Chômage > Types de chômage > Chômage économique > Récupération

Cass., 1er juin 2026, S.24.0031.N

En vertu de l'article 169, dernier alinéa, de l'arrêté royal organique, les allocations octroyées indûment en raison du fait que l'exécution du contrat de travail de l'ouvrier n'a pas été valablement suspendue - les exigences de la loi du 3 juillet 1978 n'ayant pas été respectées - ne sont pas récupérées si trois conditions sont réunies, dont celle que « d'autres ouvriers ont été occupés pendant la période de suspension non valable et (que) ces ouvriers ont été normalement rémunérés ». Il ne peut être conclu que, cette disposition faisant référence à « d'autres ouvriers » et non à « les autres ouvriers », tant lorsque l'employeur emploie et rémunère les autres ouvriers que lorsqu'il sous-traite intégralement les travaux à des tiers, il s'agit dans les deux cas d'une suspension du contrat de travail qui dépend de la volonté de l'employeur et est contraire aux dispositions de l'article 30*quinquies* de la loi sur les contrats de travail.

21.
Banque de données > Assujettissement - Indépendants > Droit passerelle > COVID-19

C. trav. Mons, 8 mai 2026, R.G. 2024/AM/72[2]

Le double droit passerelle de crise suppose la cessation d'une activité entamée effectivement et non simplement projetée. En l'espèce, était d'application l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020, interdisant les activités de restauration sur place (contrairement au Take away et à la livraison, qui restaient autorisés). Que le commerçant (exploitant une sandwicherie) ait été privé de la possibilité d'ouvrir un salon permettant la consommation sur place - ses activités étant limitées au Take away, au Click and Collect et au Night shop - ne satisfait pas aux conditions requises, cette activité ne préexistant pas aux mesures prises.

22.
Banque de données > Assujettissement - Indépendants > Droit passerelle > COVID-19

Trib. trav. Hainaut (div. Mons), 8 juin 2026, R.G. 22/1.001/A

Dès lors que, sur la base des informations données par le travailleur indépendant - tenu lors de la crise sanitaire de fermer son commerce suite aux mesures gouvernementales -, le droit passerelle a été accordé au taux 'chef de famille' et que ce taux est ultérieurement contesté au motif qu'il ne s'agit pas de la définition 'fiscale' d'une personne à charge au sens de cette réglementation, le tribunal considère qu'il y a une faute dans le chef de la caisse, qui n'a pas précisé ce qu'il faut entendre par 'personne à charge', s'agissant d'un manquement à son devoir d'information. Il souligne que, vu la complexité de la notion de 'personne à charge' en droit social, des explications claires et précises étaient indispensables, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce. Le dommage à réparer consiste dans le montant que l'intéressé a été tenu de rembourser.

[2] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Le double droit passerelle de crise suppose la cessation d'une activité entamée effectivement et non simplement projetée**

23.
Banque de données > Maladie / Invalidité > Paiement > Cumul > Salaire garanti

C. trav. Liège (div. Liège), 12 mai 2026, R.G. 2025/AL/237

L'article 103 de la loi coordonnée le 14 juillet 1994 prohibe le cumul des prestations avec l'exercice d'une activité ou l'octroi d'une rémunération incompatible avec le bénéfice de ces prestations. Dans le cadre du contrôle du respect de cette interdiction, la mutualité se fonde notamment sur les déclarations trimestrielles multifonctionnelles (DMFA) introduites par l'employeur auprès de l'ONSS, qu'elle confronte aux informations dont elle dispose par ailleurs. Toutefois, ces déclarations ne présentent pas un caractère contraignant ou irréfragable. Lorsqu'il ressort d'autres éléments objectifs et concordants que la situation réelle diffère des données reprises dans les déclarations DMFA et que, en particulier, le cumul allégué n'a en réalité pas existé, il convient de se fonder sur cette réalité factuelle. En effet, conformément au principe de la primauté de la réalité sur les apparences administratives, l'appréciation de la situation doit reposer sur les circonstances effectivement établies.

24.
Banque de données > Maladie / Invalidité > Récupération > Etendue > Reprise sans autorisation

C. trav. Bruxelles, 12 mai 2026, R.G. 2024/AB/338

L'activité au sens des articles 100 et 101 de la loi coordonnée le 14 juillet 1994 ne se limite pas à une activité professionnelle licite ou rémunérée. Elle vise toute activité à caractère productif générant un avantage économique direct ou indirect, y compris une activité illicite telle que le trafic de stupéfiants. L'assuré reconnu en incapacité de travail qui exerce une activité non autorisée par le médecin-conseil perd le bénéfice des indemnités pour les jours ou périodes durant lesquels cette activité a été exercée. Lorsque la reprise d'activité n'est ni déclarée ni autorisée, il appartient à l'assuré social de démontrer les périodes pendant lesquelles il n'a pas accompli cette activité, la limitation de la récupération constituant une exception au principe de la récupération intégrale. L'exercice d'une activité criminelle génératrice de revenus occultes pendant la perception d'indemnités d'incapacité de travail constitue un comportement malhonnête caractérisant des manœuvres frauduleuses au sens de l'article 174 de la loi. Une telle fraude justifie l'application du délai de prescription quinquennal en matière de récupération des prestations indûment versées. La récupération de prestations indûment octroyées en application des articles 101 et 164 de la loi ne constitue pas une sanction, mais une mesure civile destinée à rétablir la légalité des paiements. Le principe de proportionnalité ne permet dès lors pas d'en réduire le montant lorsque les conditions d'octroi des prestations n'étaient plus réunies.

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

Disclaimer : Copyright et conditions d'utilisation du site.