



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

## - Le Bulletin -

**N° 213**

**Numéro spécial : Rupture du contrat de travail**

**15 janvier 2025**

Chères Lectrices,  
Chers Lecteurs,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin, consacré au contentieux de la rupture du contrat.

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 > Licenciement > Motif > Désorganisation](#)

**C. trav. Bruxelles, 24 juin 2024, R.G. 2021/AB/547<sup>1</sup>**

Le fait pour un employeur de chercher à remplacer de façon pérenne et stable sa directrice RH, membre du comité exécutif, après huit mois d'absence pour cause de maladie et alors que les missions stratégiques inhérentes à la fonction n'étaient manifestement plus assurées de façon optimale depuis plusieurs mois (ce qui est établi notamment par les multiples plaintes et interventions des représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise et du C.P.P.T.), constitue un choix de gestion cohérent posé par l'employeur en vue d'atteindre le but légitime consistant à mettre fin à la désorganisation objective que cette absence provoque. Dès lors que cette mesure était appropriée et nécessaire pour atteindre ce but légitime, le licenciement de l'intéressée ne constitue ni une discrimination directe fondée sur son état de santé actuel ou futur ni une discrimination indirecte.

2.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé > Règles de preuve](#)

**C. trav. Bruxelles, 11 juin 2024, R.G. 2020/AB/666**

Un employeur établit qu'un licenciement, intervenu pendant une période d'incapacité de travail, est étranger à l'état de santé du travailleur s'il prouve qu'il est fondé sur le fait que l'intéressé n'arrivait plus à gérer les tâches qui lui étaient confiées de manière optimale et que, d'un entretien tenu avec ce dernier, il apparaît, en outre, que la relation de travail n'était satisfaisante pour aucune des parties.

3.

[Relation de travail > Mise à disposition / Intérim / Travail temporaire > Mise à disposition](#)

**Cass., 23 décembre 2024, n° S.21.0085.F**

Aux termes de l'article 31, § 3, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par des travailleurs mis à sa disposition en violation de la disposition du § 1<sup>er</sup>, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux.

En règle, l'utilisateur, requalifié en employeur, rompt irrégulièrement ce contrat de travail requalifié en contrat de travail à durée indéterminée par le seul fait que l'occupation du travailleur n'est pas prolongée à l'échéance du terme pour lequel ce dernier a été mis à la disposition du premier en violation de l'article 31, § 1<sup>er</sup>, sans qu'il soit requis que ce fait exprime autrement la volonté de rompre le contrat.

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Un licenciement survenant pendant une période d'incapacité de travail n'est pas nécessairement discriminatoire.](#)

4.

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

**C. trav. Bruxelles, 24 juin 2024, R.G. 2022/AB/796**

Pour déterminer la hauteur de l'indemnité, il n'y a lieu de se référer ni à un critère lié aux circonstances du licenciement (en l'espèce, la brutalité de celui-ci) ni à des développements intervenus par la suite (en l'espèce, des accusations infondées concernant des manœuvres dolosives en vue d'obtenir indûment des allocations de chômage temporaire).

5.

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

**C. trav. Bruxelles, 12 août 2024, R.G. 2022/AB/813**

Une indemnité équivalente au maximum prévu de dix-sept semaines de rémunération est proportionnée et adéquate dès lors (i) que l'employeur soit n'établit pas la réalité de ce qu'il avance, soit arrange fallacieusement celle qui sous-tend le motif qu'il invoque, (ii) que le motif allégué au titre de faute grave (soutenir que le travailleur a harcelé sexuellement une cliente) n'est pas neutre, mais de nature à porter sérieusement atteinte à son honneur et sa réputation, et (iii) que tout indique qu'il a constitué un dossier pour licencier celui-ci pour de faux motifs.

6.

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

**C. trav. Bruxelles, 2 juillet 2024, R.G. 2021/AB/128**

Le fait qu'un employeur estime que des difficultés de collaboration, latentes depuis plusieurs années, justifient un licenciement précisément au moment où le travailleur est absent pour cause d'incapacité de travail de longue durée, pour disproportionné qu'il soit, relève davantage de l'erreur d'appréciation que d'une faute intentionnelle. L'état de santé du travailleur au moment de son licenciement n'étant, pas plus que son âge, un critère pertinent pour fixer le *quantum* de l'indemnité qui lui est due, il y a lieu, en présence de motifs répondant aux critères de légalité, de réalité et de causalité, de limiter celui-ci au minimum prévu par la C.C.T. n° 109.

7.

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

**C. trav. Bruxelles, 17 mai 2024, R.G. 2021/AB/494**

Il appartient à la personne morale qui modifie son siège social de mettre en place les mesures nécessaires pour recevoir ou faire suivre son courrier en attendant que le changement de celui-ci soit opposable aux tiers. À défaut, elle supporte les conséquences de sa propre négligence et ne peut soutenir, pour

prétendre que le courrier recommandé par lequel un travailleur a demandé les motifs concrets de son licenciement ne lui est pas parvenu, que son changement d'adresse devait être connu de tous avant la date de publication aux Annexes du Moniteur belge.

8.

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

**[C. trav. Bruxelles, 17 mai 2024, R.G. 2021/AB/494](#)**

De même que les juridictions du travail ne sont pas compétentes pour déterminer le caractère imposable ou non de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (voy. la jurisprudence citée sous [Indemnité > Nature](#)), il ne leur appartient pas de déterminer le caractère imposable ou non de l'amende civile. C'est à l'administration fiscale de tirer les conséquences de la qualification d'amende civile en termes d'imposition, un recours administratif puis judiciaire étant ouvert sur ce point pour le contribuable. Partant, lorsqu'aucune des parties n'a mis l'administration fiscale à la cause pour débattre de cette question dans le cadre d'un débat contradictoire, le montant sollicité sera alloué sous déduction des retenues légales éventuellement applicables, les parties étant, pour le reste, invitées à soumettre cette question à l'administration fiscale lors du paiement de l'amende civile et, le cas échéant, à introduire les recours qu'elles estimeraient utiles.

Quant aux intérêts, l'amende civile constitue de la rémunération au sens de la loi relative à la protection de la rémunération et porte intérêt de plein droit en application de l'article 10 de celle-ci. Les intérêts sont donc dus à partir de la date d'exigibilité, c'est-à-dire à partir du lendemain de l'expiration du délai de deux mois dans lequel l'employeur était tenu de répondre à la demande de communication des motifs concrets du licenciement.

9.

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

**[C. trav. Bruxelles, 22 mai 2024, R.G. 2021/AB/125](#)**

La loi du 13 mars 2024 sur la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public met fin, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024, aux controverses relatives à la motivation du licenciement et à l'application, par « analogie », de la C.C.T. n° 109 aux travailleurs du secteur public. En effet, son article 3, alinéas 2 et 3, contient désormais une obligation de motivation du licenciement en faveur des travailleurs du secteur public. Si l'employeur omet d'entendre préalablement le travailleur ou de communiquer les motifs concrets qui ont conduit au licenciement, son article 3, alinéa 4, prévoit qu'il lui est redevable d'une indemnité correspondant à deux semaines de rémunération. Par ailleurs, son article 4 introduit la notion de licenciement manifestement déraisonnable en faveur des travailleurs sous contrat de travail dont l'employeur ne relève pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968. Le licenciement manifestement déraisonnable est défini de manière identique à la C.C.T. n° 109. L'indemnisation du travailleur correspond aussi au minimum à trois semaines et au maximum à dix-sept semaines de rémunération.

Dès lors, s'il ne peut être fait application de la C.C.T. n° 109 au licenciement d'un agent contractuel d'un service public, il est possible et légitime pour les licenciements antérieurs à la loi du 13 mars 2024 d'appliquer le droit commun de l'abus de droit en se référant, comme le suggère la Cour constitutionnelle ([arrêt n° 101/2016 du 30 juin 2016](#)), aux critères de la C.C.T. n° 109, en vérifiant si le licenciement est

justifié soit par des motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur soit par les nécessités du service et en vérifiant s'il n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable. Cette référence à la C.C.T. n° 109 ne dispense cependant pas le travailleur du secteur public, conformément au droit commun des obligations, de prouver son dommage, tant dans son principe que dans son ampleur.

10.

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

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 3 mai 2024, R.G. 2023/AL/188](#)**

Le partage de la preuve doit s'opérer en deux temps, étant que (i) l'employeur doit prouver la réalité des motifs allégués et leur lien causal avec sa décision de licencier (ils sont alors présumés ne pas être déraisonnables) et que (ii) le travailleur doit prouver que la décision prise est déraisonnable ou que le licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs que ceux invoqués (et prouvés) par l'employeur. En conséquence, l'article 10, premier tiret, de la C.C.T. n° 109 ne dispense pas l'employeur de démontrer les motifs de rupture allégués ainsi que le lien de causalité entre ces motifs et le licenciement dans le cas où il l'a effectivement motivé : il lui incombe de démontrer le bien-fondé de cette motivation, tandis que le travailleur peut établir que le licenciement est tout de même manifestement déraisonnable.

11.

[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, 24 mai 2024, R.G. 2023/AB/556](#)**

La décision qu'une entreprise prend, après mûre réflexion (audit mené par deux de ses administrateurs, discussion avec les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise, décision en conseil d'administration et nouvelle présentation au conseil d'entreprise), de modifier sa structure organisationnelle, avec suppression du niveau hiérarchique dont relève un travailleur, est un choix de gestion qui relève de sa liberté organisationnelle et qu'un employeur normal et raisonnable aurait pu prendre.

12.

[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. Liège \(div. Namur\), 13 juin 2024, R.G. 2023/AN/9](#)**

On ne peut qualifier de « normal et raisonnable » l'employeur qui, dans le contexte de la crise sanitaire due au COVID-19 et de la fermeture des commerces non essentiels qui a durement impacté son chiffre d'affaires, impose à un travailleur, en chômage temporaire pour cause de force majeure Coronavirus, de continuer à exercer son travail de représentant de commerce depuis son domicile tout en ne percevant plus sa rémunération normale, mais des allocations de chômage temporaire équivalant à 70% de celui-ci.

Ce faisant, il se rend non seulement coupable d'un usage impropre et abusif du régime de chômage temporaire pour force majeure Coronavirus – pratique du reste susceptible de constituer une infraction

au Code pénal social –, mais encore modifie unilatéralement et de manière importante un élément essentiel du contrat, ce qui justifie la rupture de celui-ci à ses torts et, vu la gravité de ce manquement, justifie que l'indemnité due au travailleur soit fixée à la sanction maximale due au titre de la C.C.T. n° 109.

13.

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

**[C. trav. Bruxelles, 26 septembre 2024, R.G. 2021/AB/107](#)**

La réalité du motif étranger à la demande de congé parental est établie dès lors que les différentes évaluations effectuées depuis l'engagement de la travailleuse confirment les reproches formulés à son égard concernant sa manière d'exécuter ses prestations, qui ne présentait pas le niveau de qualité requis et posait problème à l'équipe commerciale de l'entreprise.

14.

[Fin de la relation de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué à la protection des données](#)

**[Trib. trav. fr. Bruxelles, 17 mai 2024, R.G. 23/853/A<sup>2</sup>](#)**

Le Règlement (UE) n° 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données garantit la protection du délégué contre toute décision par laquelle il serait mis fin à ses fonctions ou par laquelle il subirait un désavantage ou une mesure constituant une sanction (renvoi à l'arrêt LEISTRITZ). En droit belge, la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des données physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel ne contient aucune disposition relative à l'indemnisation en cas de licenciement d'un délégué. Le tribunal accueille en l'espèce la demande du travailleur, qui réclame une indemnité fixée *ex aequo et bono* à trois mois de rémunération.

15.

[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 > Contrôle judiciaire](#)

**[C. trav. Bruxelles, 24 juillet 2024, R.G. 2022/AB/738](#)**

Le fait que le travailleur n'aurait pas eu connaissance de la décision de la commission paritaire n'a pas d'incidence sur son opposabilité à l'intéressé : la loi du 19 mars 1991 ne prévoit pas d'obligation d'information du personnel concernant la demande de reconnaissance et la décision rendue par celle-ci. Elle lui est donc parfaitement opposable, sans préjudice de la possibilité pour lui de la soumettre au contrôle judiciaire dans le cadre de son licenciement.

---

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Délégué à la protection des données : protection contre le licenciement](#).

16.

[Fin de la relation de travail > Exercice abusif > Types > Manquements aux obligations en matière de bien-être](#)

**C. trav. Bruxelles, 2 juillet 2024, R.G. 2021/AB/128**

Il convient, en la matière, de dissocier le débat judiciaire (qui porte sur une situation individuelle concrète, impliquant la preuve d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité dans le cadre de la relation de travail entre les parties) de la question de la prévention et de la gestion des risques psycho-sociaux au sein d'une entreprise (qui porte sur des relations collectives et globales). Une éventuelle négligence dans ce cadre n'implique pas automatiquement l'existence d'une faute commise à l'égard d'un travailleur individuellement, dont celui-ci pourrait réclamer la réparation à titre personnel.

Ainsi, ne commet pas de faute l'employeur qui, confronté au *burn-out* d'un travailleur dont l'investissement professionnel a pu paraître excessif au cours de nombreuses années de collaboration professionnelle et dont le médecin traitant autorise une reprise de travail dans le cadre d'un temps partiel médical, conditionne cette reprise à une visite préalable chez le médecin du travail et à des conditions strictes destinées à l'encadrer et à prévenir tout nouveau surinvestissement de l'intéressé.

Le fait que ce dernier ait perçu ces conditions comme une entrave à sa reprise d'activité n'implique pas que son employeur aurait, en fixant ce cadre, eu des intentions malveillantes à son égard, qui dépasseraient les limites de l'exercice de son autorité patronale et seraient dès lors fautives.

17.

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

**C. trav. Bruxelles, 10 septembre 2024, R.G. 2018/AB/120**

Le fait de faire usage de son droit de rompre le contrat de travail n'est pas en soi constitutif d'une faute ; il faut pouvoir établir que ce droit a été utilisé de manière abusive. Le licenciement du travailleur revêt un caractère abusif notamment lorsqu'il est détourné de sa finalité, donné sans intérêt (suffisant, légitime, raisonnable) pour l'employeur ou en retirant un avantage disproportionné par rapport à la charge corrélative pour le travailleur, dans l'intention de nuire, au titre de sanction disproportionnée par rapport au dommage causé, avec légèreté ou dans des circonstances fautives, ou encore exercé dans un but autre que celui pour lequel il a été créé.

18.

[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 > Rémunération](#)

**C. trav. Liège (div. Namur), 13 juin 2024, R.G. 2023/AN/9**

Constitue une modification importante d'un élément essentiel du contrat – et justifie la rupture de celui-ci en raison de l'acte équipollent à rupture ainsi posé – le fait pour l'employeur d'imposer à un travailleur, en chômage temporaire pour cause de force majeure Coronavirus, de continuer à exercer son travail de représentant de commerce depuis son domicile tout en ne percevant plus sa rémunération normale, mais des allocations de chômage temporaire équivalant à 70% de celui-ci.

19.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Congé > Notion](#)

[Cass., 21 octobre 2024, n° S.23.0017.N](#)

Le congé est l'acte par lequel une partie notifie à l'autre sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Aucune disposition légale ne soumet la validité du congé à des formes spécifiques. L'expression de la volonté de rompre, la notification du congé, peut se faire verbalement, par écrit ou de manière implicite.

20.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Préavis > Durée > Critères du préavis convenable > Critères pris en compte > Ancienneté](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 16 septembre 2024, R.G. 2023/AL/495](#)

Conformément à l'article 5.65, 5°, du Livre 5 du Code civil, une clause stipulant que « l'employeur s'engage, via ce contrat, à la reprise de l'ancienneté contractuelle acquise chez l'ancien employeur du travailleur » ne peut, en raison de la généralité de ses termes, mener à la conclusion que cette ancienneté viserait tout ce qui concerne les droits issus du contrat (sa rupture, la durée du préavis ou le montant de l'indemnité compensatoire), qu'elle ne mentionne nullement, et encore moins expressément.

21.

[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, 10 septembre 2024, R.G. 2021/AB/81](#)

Le fait qu'une ancienneté conventionnelle remontant avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ait été octroyée au travailleur est sans incidence sur la prise de cours de son contrat. Cette clause vise le calcul de l'ancienneté qui, pour déterminer le délai de préavis, prend cours non pas à la date de conclusion du contrat, mais à une date antérieure, sans modifier le mode de calcul de ce délai tel que désormais prévu, pour les contrats conclus à partir de cette date par la loi du 26 décembre 2013, sur la base de l'unique critère de l'ancienneté.

22.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Préavis > Nullité](#)

[C. trav. Bruxelles, 10 septembre 2024, R.G. 2021/AB/81](#)

La notion de « lettre recommandée à la poste » n'étant pas définie dans la loi du 3 juillet 1978, il y a lieu de se référer aux dispositions de celle du 26 janvier 2018 relative aux services postaux, et plus particulièrement à son article 27, qui précise que ces termes – ou toute autre référence du même type – doivent être compris au sens d'« envoi recommandé », et ce quel que soit le prestataire de services postaux par lequel cet envoi a été délivré. L'envoi recommandé prévu par l'article 37, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4, L.C.T. ne doit donc pas nécessairement être opéré par Bpost, mais peut également l'être par un service postal étranger (en l'espèce, la Poste suisse).



Par ailleurs, ce qui compte, dans le cadre de la notification du préavis, c'est la preuve de l'envoi (et sa date). Il n'est dès lors pas nécessairement requis qu'une preuve de la distribution du courrier au destinataire soit fournie, preuve que l'employeur peut toutefois se ménager en sollicitant l'envoi recommandé avec accusé de réception, ce qui est une exigence non prévue audit article 37, § 1<sup>er</sup>.

**23.**

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Préavis > Nullité](#)

**[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 15 mai 2024, R.G. 23/569/A](#)**

L'obligation de notification du préavis par lettre recommandée à la poste ou par exploit d'huissier de justice a été établie en faveur non du travailleur mais uniquement du bien public. En effet, le législateur a voulu mettre un terme à la pratique courante de la lettre de préavis antidatée lors du congé notifié par l'employeur par la remise d'un écrit, ce qui lui accordait le privilège d'être prématurément déchargé des toutes les obligations qui lui incombaient en vertu du contrat de travail et permettait également au travailleur d'obtenir prématurément des allocations de chômage. Dès lors, reconnaître au travailleur la possibilité de contourner ces obligations, par aveu extra-judiciaire de sa part ou d'un mandataire, reviendrait à aller à l'encontre de la *ratio legis* de l'article 37 L.C.T.

**24.**

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Compétence de l'auteur de l'acte](#)

**[C. trav. Bruxelles, 15 mai 2024, R.G. 2022/AB/623](#)**

S'agissant d'une décision de peu d'importance qui nécessite une prompte solution au regard du double délai de trois jours prescrit par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, la décision de licencier un travailleur pour motif grave relève de la gestion journalière d'une société anonyme. Il n'est nullement requis que cette décision soit confirmée par le conseil d'administration de la société.

**25.**

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Compétence de l'auteur de l'acte](#)

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 24 juin 2024, R.G. 2023/AL/218 et 2023/AL/300](#)**

Un Collège communal valablement compétent pour engager un agent sur la base d'une délégation du Conseil communal l'est également pour le licencier sur la base de cette même délégation, et ce en application du principe du parallélisme des compétences en vertu duquel on induit le pouvoir de défaire ce que l'on a fait.

Une délégation explicite du pouvoir de licencier n'implique, pour sa part, pas qu'une délégation spéciale soit adoptée pour chaque dossier et ne doit, par ailleurs, pas viser le mode de rupture envisagé, cette délégation expresse englobant tous types de licenciement, en ce compris le licenciement pour motif grave.

26.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Délai > Connaissance > Notion](#)

**C. trav. Bruxelles, 19 juin 2024, R.G. 2020/AB/794**

La circonstance que la directrice de l'institution au sein de laquelle ils ont été commis était déjà au courant de certains faits portant atteinte au bien-être de bénéficiaires handicapés (pour lesquels elle s'est contentée d'adresser des lettres de reproche à leur auteur, sans juger utile de le recadrer plus sévèrement, et, par cette mauvaise gestion, a favorisé le silence des victimes) n'est aucunement de nature à priver ladite institution de son droit de licencier l'intéressé pour motif grave après que son organe compétent a pour ce faire été mis au courant de plusieurs lettres de plainte, dont l'une à tout le moins mettant en lumière des faits d'une toute autre nature que ceux évoqués dans les lettres de griefs adressées par la directrice, à savoir des comportements à caractère sexuel.

27.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Délai > Connaissance > Notion](#)

**C. trav. Bruxelles, 7 mai 2024, R.G. 2020/AB/644**

Un employeur qui a pu avoir connaissance de certains éléments lui permettant de soupçonner l'exercice effectif d'une activité accessoire par son travailleur en consultant le compte *Facebook* de ce dernier peut néanmoins raisonnablement estimer que cette seule publication constitue une information trop précaire pour décider d'un licenciement pour motif grave et souhaiter en avoir le cœur net en confiant, par prudence, à un huissier le soin de mener une enquête afin de corroborer l'information diffusée par ce canal. Le délai de trois jours commence alors à courir à la date à laquelle le constat d'huissier a été porté à sa connaissance et lui a permis d'acquérir une connaissance suffisante des faits invoqués à l'appui du licenciement pour motif grave.

28.

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

**Trib. trav. Liège (div. Marche-en-Famenne), 23 mai 2024, R.G. 23/90/A**

Faute d'établir l'existence d'un accord préalable par lequel les parties auraient accepté de recourir à l'envoi d'un recommandé électronique (le cas échéant qualifié) en cas de licenciement pour motif grave, méconnaît le prescrit de l'article 35 L.C.T. l'employeur qui notifie les motifs du congé par ce biais. Cette notification est dès lors nulle avec, à la clé, débet d'une indemnité de rupture.

29.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Eléments de la cause > Nature de l'entreprise / des fonctions exercées](#)

**[C. trav. Bruxelles, 10 septembre 2024, R.G. 2023/AB/153 \(NL\)](#)**

Commet sans doute une faute le travailleur qui, alors que la *car policy* de l'entreprise le prévoit, ne fournit pas à son employeur une copie lisible de son permis de conduire et ne lui signale pas immédiatement que celui-ci lui a été retiré. Il y va cependant d'un manquement qui ne justifie pas la rupture immédiate de son contrat, la possession d'un permis de conduire ne rendant pas impossible l'exercice de ses fonctions d'employé logistique, en manière telle que son retrait ne présente aucun inconvénient pour son employeur.

30.

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

**[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 17 mai 2024, R.G. 21/3.017/A](#)**

Un travailleur relevant d'une catégorie professionnelle n'impliquant ni connaissance approfondie du métier ni aptitudes supérieures mais de simples compétences générales est en droit de refuser une instruction contraire au cadre conventionnel convenu.

31.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Manque de droiture / loyauté](#)

**[C. trav. Bruxelles, 24 mai 2024, R.G. 2021/AB/235](#)**

Il ressort de la rédaction de l'article 17, 3°, a), de la loi du 3 juillet 1978 que la divulgation de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont le travailleur aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle est interdite, sans qu'il soit nécessairement requis que cette divulgation viole les dispositions du Code de droit économique relatives à la protection des secrets d'affaires, ni que les conditions d'existence de l'infraction de calomnie et/ou de diffamation soient rencontrées.

Ainsi, un gérant d'une petite entreprise à caractère familial devant pouvoir parler librement devant les membres de son personnel des problèmes rencontrés avec l'un ou l'autre fournisseur sans avoir à craindre d'être trahi par ceux-ci, commet une faute la travailleuse qui, entendant fortuitement le mécontentement de son employeur à l'égard d'un fournisseur ou assistant aux discussions que celui-ci tient avec un concurrent à son propos, fait état de ces informations dans une attestation destinée à servir en justice. Et la cour, estimant que la divulgation des informations obtenues dans ce contexte – accompagnée d'impressions personnelles – constitue un manquement au devoir de loyauté qui s'impose dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail, de conclure à la réalité du motif grave de rupture.

32.

[Bien-être au travail > Surveillance de la santé des travailleurs > Inaptitude physique définitive > Notion de force majeure médicale](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 19 avril 2024, R.G. 22/665/A<sup>3</sup>](#)

Pour permettre la rupture du contrat de travail pour cause de force majeure médicale, deux conditions cumulatives sont exigées, étant (i) l'inaptitude définitive au travail convenu et (ii) l'exigence que ce constat soit posé à la fin du trajet de réintégration.

33.

[Fin de la relation de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Audition > Secteur public](#)

[Cass., 16 septembre 2024, n° S.24.0010.F](#)

Lorsque le dommage consiste en la perte d'une chance d'obtenir un avantage espéré, ce dommage est certain lorsque la perte, en relation causale avec la faute, porte sur un avantage probable. Il appartient à celui qui demande la réparation d'un tel dommage d'établir que l'avantage perdu était probable. Le travailleur ayant en l'espèce été réengagé dans une autre commune après son licenciement, la cour du travail s'est fondée non sur cet élément mais sur la circonstance que la procédure de recrutement avait été initiée avant celui-ci et sur le fait que le travailleur ne démontre pas qu'il eut refusé ce nouvel emploi. La probabilité qu'il conserve son emploi au sein de la défenderesse en l'absence de licenciement n'était donc dès lors pas établie.

34.

[Fin de la relation de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Audition > Secteur public](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 24 juin 2024, R.G. 2023/AL/218 et 2023/AL/300](#)

Dès lors que le travailleur n'était, à ce moment, pas informé de la mesure qui pourrait être prise à son égard – laquelle ne sera envisagée qu'ultérieurement –, l'audition réalisée dans le cadre d'une enquête administrative ne peut être assimilée à l'audition préalable au licenciement qui s'impose en vertu du principe *audi alteram partem*. Un employeur public ne peut donc se retrancher derrière le fait que le travailleur a déjà été entendu à propos de ce qui lui est reproché ; il doit, en principe, le convoquer à nouveau pour lui permettre de s'expliquer également sur la mesure de licenciement qu'il envisage désormais d'adopter.

\*  
\* \*

---

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question voir [Conditions de la force majeure médicale autorisant la rupture du contrat](#).

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

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