



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

- Le Bulletin -

N° 206

Numéro spécial : La rupture du contrat de travail (II)

15 septembre 2024

Chères Lectrices,
Chers Lecteurs,

Nous avons le plaisir de vous adresser dans ce numéro de notre Bulletin la seconde partie de la sélection de jurisprudence récente en matière de rupture du contrat. Celle-ci concerne les modes de rupture, le motif grave et les obligations des parties.

Ces décisions sont présentées, comme d'habitude, 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, 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.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > A. Principes](#)

[C. trav. Bruxelles, 25 mars 2024, R.G. 2022/AB/472](#)

Le choix d'une partie au contrat de travail d'imputer à l'autre partie un acte équipollent à rupture doit être mûrement réfléchi, pesé et sous-pesé à la lumière de l'ensemble des circonstances particulières de la cause. L'émergence d'un doute doit inciter à rechercher une solution plus sûre. La moindre erreur d'appréciation se retournera inexorablement vers celui qui s'est prévalu de l'acte équipollent à rupture. Ce dernier doit surtout se garder de penser que l'observance d'un certain formalisme d'usage lui procurera un sauve-conduit le mettant infailliblement à l'abri de toute surprise. Ainsi, la mise en demeure du cocontractant défaillant constitue certes une précaution avisée pour celui qui veut invoquer l'acte équipollent à rupture, mais ce n'est pas une fin en soi. L'intérêt de la démarche ne tient pas à ce qu'elle est, mais à ce qu'elle tend à révéler.

2.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Cas de figure > Manquement > Travailleur](#)

[C. trav. Bruxelles, 25 mars 2024, R.G. 2022/AB/472](#)

La circonstance que la société ait gardé le silence pendant vingt-quatre ans sur les manquements de son travailleur ne traduit pas nécessairement dans son chef la volonté de renoncer à son droit d'exiger pour le futur le respect des obligations contractuelles et encore moins que les parties se seraient accordées pour exempter l'intéressé de l'obligation de tenir son employeur dûment informé de chaque prolongation de son incapacité de travail. Pour autant, la cour ne juge pas, dans les circonstances de la cause, que le manquement continu, sur la même période de vingt-quatre ans, d'informer la société des prolongations successives de son incapacité de travail, conjugué à l'absence de réaction à des mises en demeure répétées, manifesterait dans son chef une volonté définitive et non équivoque de mettre fin à son contrat de travail.

Pour la cour, l'employeur ne pouvait, en l'espèce, sérieusement déduire de l'absence de réaction du travailleur à ses mises en demeure successives qu'il manifestait de la sorte sa volonté de rompre le contrat, alors qu'il savait pertinemment que l'intéressé n'avait pas eu connaissance de la teneur de ces mises en demeure et que son silence était donc insignifiant. Dans ces circonstances précises, le soin pris par l'employeur à faire précéder de plusieurs mises en demeure le constat d'un abandon volontaire de travail a été privé d'effet utile, dès lors que le travailleur n'a jamais pris connaissance des envois. Et la cour d'ajouter que, s'il est vrai que des négligences peuvent lui être reprochées tant au niveau du suivi de sa correspondance que de l'information de son employeur quant à son lieu de résidence provisoire et s'il est tout aussi exact que ce sont ces négligences qui l'ont empêché de prendre connaissance des mises en demeure adressées par l'employeur, cela ne conduit pas pour autant au constat d'une volonté de rupture dans son chef. Tout au plus l'employeur peut-il lui faire grief d'un manquement supplémentaire à ses obligations contractuelles, lequel n'est pas plus révélateur en soi de la volonté de mettre fin au contrat.

3.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Cas de figure > Modification unilatérale d'une condition essentielle du contrat > Poursuite des relations après modification](#)

[C. trav. Bruxelles, 11 mars 2024, R.G. 2020/AB/567](#)

N'a pas manifesté tacitement son accord sur la modification du système de commissionnement le travailleur qui, s'il a continué à travailler pendant trois ans après cette modification, n'a, durant ce temps, cessé de contester celle-ci, en particulier la suppression de sa commission trimestrielle, de manière claire et répétée, le fait qu'il n'ait pas agi plus tôt en justice pouvant s'expliquer par de nombreuses raisons, dont la crainte de perdre son emploi avec probabilité élevée de ne pas en retrouver un autre eu égard à son âge.

4.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Rupture pour force majeure > Autres cas](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 23 avril 2024, R.G. 2023/AL/287](#)

Pour pouvoir soutenir que le contrat a pris fin par la force majeure, il faut que l'événement imprévu entraîne lui-même la rupture, impose de manière directe la fin de la relation contractuelle. La destruction du contrat doit être l'œuvre de l'événement imprévisible.

En l'espèce, la rupture du contrat n'est pas directement le fait des inondations (juillet 2021) invoquées par l'employeur. Celles-ci n'ont pas empêché, dès le mois d'octobre 2021, la réouverture du magasin où prestait l'employée. La rupture du contrat est le fait du choix opéré par l'employeur de ne pas la conserver à son service alors qu'elle poursuivait son activité. A partir du moment où il a posé un choix, il ne peut pas être question de force majeure.

5.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Eléments de la cause > Directives / Instructions / Procédures internes](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 29 mars 2024, R.G. 2022/AL/283](#)

Est de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle le fait qu'un travailleur use volontairement de sa position pour obtenir des avantages non autorisés, pour lui ou sa famille. Même si ceux-ci peuvent paraître insignifiants au regard de l'importance de l'entreprise, ils ne peuvent, bien qu'aucun avertissement ne lui ait été adressé au cours de sa carrière, être cautionnés sous peine d'avaliser un non-respect des procédures instituées et nécessitées tant par l'organisation de la société que par la fonction de confiance exercée. Il en va d'autant plus ainsi (i) que, compte tenu de cette ancienneté, l'intéressé ne pouvait ignorer ces procédures et devait avoir à l'esprit les conséquences de ses manipulations pour l'entreprise et (ii) qu'il a bénéficié d'une promotion, ce qui témoigne de la confiance qui lui était accordée par son employeur, supposant une probité accrue.

6.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Eléments de la cause > Etat de santé physique / mental](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 16 avril 2024, R.G. 2020/AN/38](#)

Que la prise d'antidépresseurs (combinée ou non avec des doses modérées d'alcool) ait pu conduire à des moments de somnolence est possible, voire probable, mais explique difficilement que le discernement de la travailleuse, responsable des caisses auprès de son employeur, ait été influencé à plusieurs reprises et n'explique pas les stratagèmes qu'elle a mis en place pour détourner l'attention des détournements auxquels elle procédait lors du paiement de ses achats. Dès lors que ces faits se sont déroulés à plusieurs reprises, la circonstance que son intégrité n'ait jamais été prise en défaut depuis près de trente ans n'est pas plus décisif que celle qu'il s'agisse de comportements relevant de la vie privée, ceux-ci pouvant en effet être invoqués lorsqu'ils ont un retentissement sur la vie professionnelle, comme en l'espèce.

7.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 29 mars 2024, R.G. 2023/AL/97](#)

L'employeur qui met fin au contrat pour motif grave doit établir la réalité des motifs reprochés. Il y a cependant lieu de distinguer les notions de charge de la preuve et d'administration de celle-ci. Sur ce point, la loyauté impose à chaque partie de joindre au dossier toutes les pièces dont elle dispose et qui sont nécessaires à la manifestation de la vérité : aucun plaideur ne peut se retrancher dans le silence et l'abstention, sous le prétexte que la charge de la preuve incombe à son adversaire, s'il dispose d'éléments de preuve dont ce dernier pourrait utilement se prévaloir.

8.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 28 février 2024, R.G. 2017/AL/718](#)

Il ne peut être remédié à l'absence de précision des motifs du licenciement pour motif grave par voie de témoignages, d'autant si un long délai s'est écoulé depuis les faits qui ont amené au licenciement.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Dépassement de prérogatives](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 12 avril 2024, R.G. 22/3.682/A](#)

Le fait pour le *project manager* d'une étude clinique d'y inclure volontairement des participants au mépris des critères d'éligibilité fixés par le commanditaire de celle-ci est constitutif de motif grave. Décider en sens contraire risquerait, en effet, de priver les études cliniques de toute fiabilité dès lors que, n'étant pas médecin, l'intéressé est sans compétence pour départager ce qui est susceptible de créer un biais de ce qui ne l'est pas et ne peut donc faire fi de ce qu'il considérerait comme étant dénué de pertinence.

10.

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

[C. trav. Bruxelles, 20 mars 2024, R.G. 2021/AB/417](#)

Si l'employeur dispose du pouvoir de proposer une modification du contrat de travail, le refus d'une travailleuse de cette modification, consistant en la conversion de son régime de travail à temps plein en un régime de travail à temps partiel, ne constitue pas un acte d'insubordination susceptible de justifier un licenciement pour motif grave. L'employeur qui souhaite modifier de façon substantielle le régime de travail ne peut, en effet, imposer cette modification à la travailleuse, de sorte que le refus de celle-ci d'accepter cette modification n'est pas fautif. À supposer même que l'intéressée eut réagi avec émotion – voire même avec colère – lorsque cette proposition lui a été soumise, une telle réaction, exprimée lors d'un entretien avec la DRH de l'entreprise et à laquelle il n'est pas établi qu'elle aurait donné une publicité malveillante en interne ou auprès de tiers, ne saurait justifier à elle seule un licenciement pour motif grave.

11.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Manquements professionnels / Incompétence](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 16 avril 2024, R.G. 23/547/A](#)

En suivant les instructions qu'elle pensait recevoir d'un avocat prestigieux mandaté par son employeur, la travailleuse ne commet pas de faute professionnelle grave rompant immédiatement et irrémédiablement toute possibilité de collaboration. Pour autant, l'intéressée ayant manqué de vigilance et de lucidité – ce qui n'est pas anodin dans le chef d'une assistante comptable en poste depuis treize ans –, il n'était pas déraisonnable de procéder à son licenciement.

12.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Horaires de travail > Non-respect](#)

[C. trav. Bruxelles, 13 mars 2024, R.G. 2020/AB/620](#)

Dès lors qu'un horaire alternatif a été appliqué pendant plus de sept mois, un employeur ne peut s'appuyer sur le non-respect d'un nouvel horaire, imposé pendant le délai de préavis et à propos duquel le travailleur a fait savoir, à plusieurs reprises, qu'il lui était impossible de le respecter tous les jours de la semaine, pour considérer que la collaboration professionnelle deviendrait immédiatement et définitivement impossible, ce même si ce nouvel horaire correspond à un horaire précédemment appliqué. Il y va, dans son chef, d'un manquement à son obligation d'exécution de bonne foi, laquelle subsiste pendant l'écoulement du délai de préavis.

13.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Incapacité de travail > Activité pendant une période d'incapacité](#)

[C. trav. Bruxelles, 18 mars 2024, R.G. 2022/AB/365](#)

L'exercice d'une autre activité par le travailleur en incapacité de travail ne contredit pas nécessairement la réalité de cette incapacité, particulièrement lorsque, comme en l'espèce, cette activité était clairement comprise dans l'activité pour laquelle le travailleur avait reçu une autorisation du médecin-conseil de sa mutualité (étant la location de voiture avec chauffeur). Par ailleurs, la seule circonstance que l'intéressé était apte à assumer les tâches d'un travail de chauffeur de taxi à mi-temps, qui plus est avec un véhicule dont nul ne dit s'il était automatique ou avec boîte de vitesse, n'induit pas *ipso facto* qu'il était alors aussi apte, à plein temps, à accomplir les tâches propres à sa fonction en cuisine auprès de son employeur, lequel ne dispose d'aucune compétence dans le domaine médical et ne dépose en l'espèce aucune pièce médicale au soutien de sa thèse.

14.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Incapacité de travail > Activité pendant une période d'incapacité](#)

[C. trav. Bruxelles, 2 avril 2024, R.G. 2020/AB/718](#)

La prestation de gardes faisant partie de ses obligations déontologiques, il n'est pas fautif pour un médecin généraliste d'avoir accepté d'accomplir ce type d'intervention, sans en avoir averti son employeur, alors qu'il était en incapacité de travail.

Pour la cour, il n'y va, en effet, pas d'une activité concurrente à celles exercées à son service. Elle semble plutôt leur être complémentaire dès lors que celui-ci, qui n'organise jamais ce type de prestations tandis que la structure à laquelle l'intéressée est affiliée n'assure que de telles interventions (la nuit, le week-end et les jours fériés), à l'exclusion de toute consultation ou visite en journée, renseigne les coordonnées dudit service de garde pour toute demande en dehors de ses propres heures de consultation. Aucune concurrence n'est donc possible, puisqu'un même patient n'est, dans ces circonstances, jamais susceptible de préférer un service à l'autre, mais obligé de s'adresser à l'un, à l'exclusion de l'autre (en fonction du moment où il estime devoir être examiné par un médecin généraliste).

À son estime, le seul fait de la prestation d'une (ou même de plusieurs) garde(s) ne suffit, par ailleurs, pas, à dénier la réalité de l'incapacité de travail, ni à faire craindre à l'employeur un rétablissement plus lent. Celui d'avoir perçu un salaire garanti au moment où la garde litigieuse a été accomplie ne peut non plus être retenu comme fautif. L'incapacité de travail n'ayant pas été remise en cause médicalement, elle est justifiée par des certificats médicaux, ce qui impliquait la débetion du salaire garanti. En outre, la prestation d'une garde s'effectue nécessairement, non seulement en dehors des heures de travail convenues, mais également en dehors du cadre même des prestations salariées, puisque celles-ci étaient accomplies en qualité de travailleur indépendant à titre complémentaire. Les rémunérations perçues pour l'un ou l'autre travail sont donc strictement distinctes et ne peuvent pas générer un quelconque cumul. Et la cour, qui retient comme seul manquement le fait que le prestataire n'ait pas informé son employeur de son activité rémunérée de garde – ce qui constitue, en l'espèce, une violation d'une (partie d'une) disposition de son contrat de travail –, de poursuivre en relevant que ce seul manquement aurait pu donner lieu à une clarification des règles en vigueur et à un rappel à l'ordre mais ne constitue cependant pas une faute grave, ni *a fortiori*, un motif grave de licenciement, dans la mesure où cette faute n'est pas de nature à rompre de manière immédiate et définitive la confiance entre les parties.

15.

[in du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Relations de travail > Agressivité / Conflits / Harcèlement / Violence au travail](#)

[C. trav. Bruxelles, 6 mars 2024, R.G. 2020/AB/594](#)

La faute commise par un travailleur qui s'en prend physiquement à un de ses collègues ne présente pas le caractère d'un motif grave lorsque ce dernier n'a pas estimé utile de s'en plaindre pendant deux ans et trois mois et, dans le cadre de la plainte qu'il a déposée alors qu'il ne travaille plus pour l'entreprise, a signalé qu'il n'avait pas été blessé et n'avait pas vu un médecin. Ce long délai tend à fortement relativiser l'impact qu'a pu avoir sur lui le comportement de son agresseur. Le fait que leur employeur n'ait pas été mis au courant des faits pendant toute cette période contredit, par ailleurs, que ce comportement violent ait réellement nui à l'image de l'entreprise dont les clients, éventuels témoins de la scène, auraient pu être choqués et se plaindre à l'exploitant, ce qui ne fut pas le cas.

16.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Relations de travail > Critique / Dénigrement de l'employeur](#)

[C. trav. Bruxelles, 13 mars 2024, R.G. 2020/AB/699](#)

L'attitude consistant à diffuser auprès des professeurs d'une école privée des différends personnels entre une sous-directrice d'école et son employeur constitue un acte d'insubordination et déloyal par lequel la travailleuse, investie d'une fonction dirigeante et de coordination au sein de l'école, décrédibilise ouvertement son employeur auprès de ses employés et provoque un climat de suspicion au sein de l'école.

Cette attitude fautive est d'autant plus grave qu'elle a lieu dans une école et que l'intéressée ne pouvait ignorer que ses communications étaient de nature à perturber des enseignants, des parents et, surtout, des élèves mineurs amenés à présenter des examens importants dans les semaines suivantes. Le caractère répétitif des communications constitue également une circonstance aggravante.

Ce faisant, la travailleuse a commis une faute grave qui a rompu immédiatement et irrévocablement la confiance que son employeur devait pouvoir avoir en elle. La fonction de sous-direction et de coordination exercée par elle est un élément déterminant de l'appréciation de la gravité de cette faute.

17.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Emploi des langues > Lois coordonnées](#)

[C. trav. Bruxelles, 12 mars 2024, R.G. 2022/AB/637 \(NL\)](#)

Dès lors que le document a été établi dans les deux langues conformément au prescrit des lois coordonnées, ne le rend pas caduc le seul fait que, dans la version néerlandaise, date et lieu soient renseignés en français.

18.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Délivrance des documents sociaux](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 18 avril 2024, R.G. 2023/AN/63](#)

La condamnation de l'employeur à délivrer les documents sociaux peut être assortie de celle à payer une astreinte en cas d'inexécution, l'obligation de délivrer ceux-ci constituant une obligation légale accessoire au contrat de travail, née à l'occasion de celui-ci et mise à charge de l'employeur par des dispositions légales sanctionnées pénalement. Seul le juge qui l'a prononcée peut la modifier, qui plus est dans la seule hypothèse de l'impossibilité avérée de satisfaire à la condamnation principale.

19.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Délivrance des documents sociaux](#)

[C. trav. Bruxelles, 4 avril 2024, R.G. 2020/AB/662](#)

À partir du moment où le travailleur ne dresse aucune liste des documents qu'il sollicite, la condamnation de l'employeur à leur délivrance ne peut être assortie d'une astreinte dès lors que, faute de cette précision, il sera impossible pour le juge chargé du contentieux de l'exécution de vérifier si la condamnation a été correctement et complètement exécutée, de sorte qu'il lui sera impossible de vérifier si les conditions d'exigibilité d'une astreinte sont réunies.

20.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 23 avril 2024, R.G. 2023/AL/181](#)

Le principe *audi alteram partem* impose l'audition du travailleur du secteur public par l'organe compétent pour adopter la décision de licenciement. Le travailleur invoquant la perte d'une chance de conserver son emploi, la cour relève que pour que le dommage existe il faut que la chance soit réelle, ce qui est le cas en l'espèce. Elle évalue *ex aequo et bono* l'indemnisation à 3.000 euros bruts.

21.

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

[C. trav. Bruxelles, 15 avril 2024, R.G. 2022/AB/541](#)

La réparation du préjudice lié à la perte d'une chance de conserver son emploi consiste en une fraction (taux de probabilité exprimant la chance d'obtenir l'avantage espéré) de la rémunération que le travailleur aurait continué à percevoir s'il était resté en service au vu de ses perspectives concrètes de carrière (préjudice final effectivement subi déduit de la perte d'emploi). Il s'ensuit que la réparation du préjudice lié à la perte d'une chance de conserver son emploi ne couvre en définitive rien d'autre qu'une partie du dommage entier lié à la perte du travail. On ne voit pas à quel titre il en irait autrement, à quel titre la perte

d'une chance de conserver son emploi serait soustraite de l'ensemble du dommage déjà réparé forfaitairement par l'indemnité de préavis. La réparation procurée par l'indemnité de préavis est forfaitaire et fixée au jour de la rupture, sans qu'il faille se soucier de la question de savoir si le travailleur était en incapacité de travail ou s'il a retrouvé un emploi par la suite, mais cela ne change rien à la nature du dommage qui n'est alors fondamentalement pas différente de celle du dommage lié à la perte d'une chance de conserver son emploi.

22.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Reclassement professionnel > Sources > Loi du 5 septembre 2001](#)

C. trav. Bruxelles, 11 mars 2024, R.G. 2020/AB/567

La sanction prévue par la loi pour l'employeur qui fait une offre de reclassement non conforme à ses exigences ou qui, après avoir fait une offre de reclassement conforme, ne la met pas effectivement en œuvre, consiste en ce que le travailleur recouvre le droit à l'indemnité compensatoire de préavis correspondant à l'entièreté du délai de préavis (L. du 5 sept. 2001, art. 11/11). Dans ces cas, l'employeur ne peut donc pas déduire quatre semaines de la période couverte par l'indemnité compensatoire.

23.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Reclassement professionnel > Sources > Loi du 5 septembre 2001](#)

C. trav. Bruxelles, 4 avril 2024, R.G. 2020/AB/662

Dès lors que le travailleur a demandé le paiement d'une indemnité de préavis « complète » sans déduction des quatre semaines visées par l'article 11/5 de la loi du 5 septembre 2001, le dommage résultant de l'absence de reclassement professionnel est suffisamment réparé, en l'absence de preuve d'un dommage distinct. Sa demande de dommages et intérêts pour absence de reclassement professionnel doit donc être déclarée non fondée.

24.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations du travailleur > Obligations résultant d'une « car policy »](#)

C. trav. Bruxelles, 13 mars 2024, R.G. 2021/AB/133

La restitution du véhicule de société en bon état est une obligation née du contrat de travail. Le fait que ce véhicule soit endommagé ou ne soit pas restitué relève de la responsabilité contractuelle du travailleur. L'action en dommages et intérêts en vue d'obtenir la réparation de dommages causés au véhicule n'aurait pas pu naître sans l'existence du contrat. Il s'agit donc d'une action en responsabilité contractuelle, soumise au délai de prescription annale de l'article 15 L.C.T. La circonstance que l'accident ait eu lieu après la fin du contrat n'est pas de nature à conduire à une autre conclusion, ce fait ne modifiant pas la cause pour laquelle le travailleur disposait d'un véhicule : il s'agissait bien d'un véhicule de société mis à sa disposition dans le cadre de l'exécution de son contrat. Dès lors que l'usage privé dudit véhicule est expressément autorisé et que cet usage privé fait ainsi partie de la convention avenue entre parties dans

le cadre de leurs relations de travail, est, de même, sans incidence le fait que l'accident soit intervenu lors de cette utilisation privée.

25.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations du travailleur > Outils de travail](#)

C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 24 avril 2024, R.G. 2023/AU/26

Commet manifestement un dol – et peut, de ce fait, être condamné à des dommages et intérêts – le travailleur qui ne restitue pas le matériel appartenant à l'employeur alors que celui-ci le lui a réclamé à plusieurs reprises et a accepté sa demande de restitution dans un endroit neutre. S'agissant de la voiture, le dommage réclamé par l'employeur est justifié par les factures de la société de leasing ; l'évaluation de la perte de jouissance des autres biens (smartphone, carte Sim, laptop, etc.) qui n'ont été restitués que plus d'un an après la rupture du contrat peut, quant à elle, adéquatement être évaluée *ex aequo et bono* à un montant de 700 euros.

*
* *

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

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