



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

## - Le Bulletin -

N°205

**Numéro spécial : La rupture du contrat de travail (I)**

**31 août 2024**

Chère Lectrice,  
Cher Lecteur,

Nous avons le plaisir de vous adresser dans ce Bulletin la première partie (Partie I) d'une sélection de jurisprudence récente consacrée à la rupture du contrat de travail. Celle-ci reprend une série de décisions relatives au licenciement discriminatoire ainsi qu'au contrôle des motifs.

Cette sélection est, comme d'habitude, présentée 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 qu'elles 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 (DISCRIMINATION ET CONTRÔLE DES MOTIFS)**

1.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Égalité et non-discrimination > Relations de travail > Conditions de travail > Conditions d'exécution de la prestation de travail > Harcèlement](#)

**Trib. trav. Liège (div. Liège), 22 mars 2024, R.G. 22/3.345/A**

Il résulte de l'article 6 de la loi cadre du 10 mai 2007 que ses dispositions ne s'appliquent pas au harcèlement dans la relation de travail, qu'il soit discriminatoire ou non, les victimes de celui-ci ne pouvant recourir qu'aux dispositions de la loi du 4 août 1996 sauf en ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables prises par l'employeur à l'égard des travailleurs qui ont fait un signalement ou déposé une plainte ou une action en justice en se basant sur sa propre violation.

2.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Égalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Âge > Âge de la retraite > Fin de la relation de travail](#)

**C. trav. Bruxelles, 12 mars 2024, R.G. 2022/AB/637 (NI)**

Pour représenter un moment charnière dans une carrière professionnelle, le fait d'atteindre l'âge légal de la retraite n'en constitue pas moins une opportunité pour favoriser la mise au travail de jeunes, ce qui représente un motif légitime et approprié de fin de contrat dans le chef d'un travailleur atteignant tel âge.

3.

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

**Trib. trav. Liège (div. Liège), 21 mai 2024, R.G. 23/342/A**

A priori le simple fait d'être en incapacité travail ne vaut pas présomption que le licenciement est en lien avec l'état de santé actuel ou futur, ceci revenant à perdre de vue que l'aptitude d'un employé à effectuer ses prestations professionnelles est au cœur de la relation de travail. En l'espèce, le tribunal relève cependant que c'est uniquement parce que le travailleur était en incapacité de travail que l'employeur a mandaté un bureau de détectives privés et un huissier de justice afin de le suivre et que la mission leur confiée consistait précisément à vérifier la réalité de ladite incapacité. Le seul manquement invoqué pour rompre le contrat de travail (motif grave) est dès lors intrinsèquement lié à l'incapacité de travail.

4.

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

**C. trav. Bruxelles, 26 mars 2024, R.G. 2022/AB/690**

Dès lors que plusieurs ex-employés de l'entreprise, exerçant une fonction identique ou similaire à celle de la travailleuse, ont souffert soit de burn-out, soit de troubles de stress ou de gestion du stress et ont été licenciés pendant leur incapacité de travail, le constat s'impose que règne manifestement en son sein une récurrence de traitement défavorable de ses travailleurs en raison de leur état de santé ; dès lors, en outre, qu'il ne pouvait être ignoré que la cause de l'incapacité de travail de l'intéressée était liée à un stress au travail vu qu'elle avait fait une crise d'hyperventilation sur son lieu de travail et avait dû être emmenée à l'hôpital (événement qui a d'ailleurs été reconnu comme accident du travail), une présomption de discrimination est acquise au bénéfice de celle-ci. Il appartient donc à l'employeur d'établir que, malgré cette apparence, son licenciement n'est pas discriminatoire, à défaut de quoi il peut en être déduit que la seule explication du licenciement est l'état de santé de la travailleuse, et plus précisément, sa fragilité en cas de stress ainsi que sa difficulté à faire face à une charge de travail importante, démontrée par son hospitalisation en urgence suite à une crise de stress intervenue lors d'un entretien avec sa supérieure.

5.

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

**C. trav. Liège (div. Liège), 14 mai 2024, R.G. 2023/AL/341**

Constituent des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination une incapacité de travail depuis quelques jours au moment de la prise de décision, la notification du licenciement par message quelques minutes après que l'intéressée avait informé sa responsable de la prolongation de l'incapacité, le motif futile donné à la mesure (prétendue arrivée tardive de cinq minutes) et le refus de l'employeur de payer le salaire garanti alors que l'incapacité était dûment justifiée et qu'un certificat médical avait été remis.

La désorganisation doit être prouvée, l'employeur devant établir pièces à l'appui que l'absence d'une travailleuse, en l'espèce pendant six jours, engendrait une désorganisation telle au sein de la société qu'il fallait y mettre immédiatement un terme. La cour ajoute que le contexte de pandémie est à lui seul insuffisant pour démontrer l'importance de la désorganisation vantée.

6.

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

**C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 27 mars 2024, R.G. 2023/AU/29**

Dès lors que les faits présumant la discrimination sont établis (ensemble d'événements et de décisions intervenues sur le plan professionnel suite à un grave accident de la vie privée de l'employé), il y a lieu pour l'employeur d'apporter la preuve des motifs qu'il invoque à l'appui du licenciement. Le renversement de la présomption légale suppose la preuve que le licenciement est étranger à l'état de santé (l'intéressé

n'étant, en l'espèce, pas retombé en incapacité de travail après sa reprise du travail faisant suite à ses absences pour les traitements chirurgicaux nécessités par l'accident). Les éléments invoqués en l'espèce par l'employeur (absence de participation active à l'élaboration de la stratégie commerciale ainsi que divergences de vue avec l'administratrice déléguée) sont rejetés, au vu des éléments du dossier. De même la cour rejette que le cas de l'intéressé (qui assumait une fonction de direction) soit comparé avec celui d'autres membres du personnel.

7.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Règles de preuve](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 11 mars 2024, R.G. 23/122/A \(PDF - 1.1 Mo\)](#)

Il convient de ne pas apprécier de manière trop restrictive les présomptions de l'existence d'une discrimination liée à un critère protégé, sous peine de ne pas atteindre l'objectif du législateur, qui est de protéger la partie la plus faible à travers le système de partage de la charge de la preuve. Dans de nombreux cas c'est un ensemble de faits combinés, soit un faisceau d'indices, qui confère au comportement du défendeur un caractère suspect et permet ainsi d'établir une présomption de discrimination.

8.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Marche-en-Famenne\), 25 avril 2024, R.G. 23/40/A](#)

Le simple fait de pouvoir se prévaloir du critère protégé ne peut, à lui seul, suffire à renverser la charge de la preuve et encore moins à emporter une conviction définitive. Le travailleur ne peut ainsi se borner à soutenir qu'il a été licencié le jour de son retour d'incapacité de travail pour qu'il y ait présomption automatique de discrimination et a fortiori pour que le juge puisse conclure à l'existence d'une discrimination. Encore doit-il, pour emporter cette conviction, mettre en avant d'autres éléments comme, p.ex., le licenciement systématique des travailleurs en incapacité de travail au sein de l'entreprise, le motif figurant sur le formulaire C4 ou encore une rupture qui serait intervenue le jour de la remise d'un certificat de prolongation.

9.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé > Licenciement > Motif > Désorganisation](#)

[Trib. trav. Liège div. Liège\), 9 avril 2024, R.G. 23/576/A](#)

Il y a lieu de conclure à l'absence de discrimination lorsque ce qui était problématique et a mené au licenciement de la travailleuse ne sont pas ses absences justifiées pour cause de maladie, mais ses absences non rémunérées qui n'étaient ni justifiées par un motif lié à l'état de santé, ni même annoncées en temps réel à la responsable d'agence, ce qui avait pour conséquence de désorganiser le service et de rendre impossible le remplacement de cette dernière par d'autres travailleurs.

10.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Amende civile > Motifs concrets](#)

**C. trav. Bruxelles, 8 avril 2024, R.G. 2023/AB/177**

La circonstance que les motifs communiqués se rapportent à des faits qui ne sont pas situés dans l'espace et dans le temps, des faits désincarnés, livrés à l'état brut sans contextualisation et, pour certains, construits sur des appréciations subjectives, des faits qui somme toute restent vagues, si elle ne préjuge pas de leur réalité, ne permet néanmoins ni de les identifier concrètement, ni, ensuite, de vérifier que ce sont bien ces faits qui sont à la base de la décision de licencier.

11.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Amende civile > Motivation spontanée](#)

**C. trav. Bruxelles, 17 avril 2024, R.G. 2021/AB/474**

La mention du « motif précis du chômage » telle qu'elle figure sur le formulaire C4 ne répond pas à la définition visée à l'article 6 de la CCT 109, (i) en ce qu'il ne s'agit pas d'une communication faite au travailleur, mais bien d'une communication destinée à l'ONEm, (ii) en ce qu'il ne s'agit pas d'une communication faite de la propre initiative de l'employeur, mais bien d'une obligation légale imposée à l'employeur quel que soit le mode de rupture du contrat de travail et, enfin, (iii) en ce qu'une telle mention, du seul fait de sa brièveté, ne peut contenir « les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement » au sens de l'article 6 de la CCT 109. Tout au plus peut-on admettre que la mention du motif du chômage sur le formulaire C4 est un indice du motif du licenciement, qui devra être corroboré par une communication faite et/ou demandée conformément à la CCT 109. Admettre que le motif mentionné sur le formulaire C4 répondrait aux conditions prescrites par l'article 6 de la CCT 109 reviendrait à priver les deuxième et troisième tirets de l'article 10 de la CCT de leur substance, dès lors que tout employeur est toujours tenu de délivrer un formulaire C4 comportant le motif précis du chômage. Suivre cette thèse reviendrait à dire que l'employeur qui délivre un formulaire C4 conformément à ses obligations légales se trouverait toujours visé par l'article 6 de la CCT 109 et que c'est toujours la règle de preuve visée à l'article 10, premier tiret, de la CCT 109 qui s'appliquerait. Telle n'a pas pu être la volonté des partenaires sociaux qui ont établi des règles de preuve spécifiques et précises qui trouvent leur sens dans l'architecture générale de demande et de communication des motifs concrets du licenciement telle qu'organisée et sanctionnée par la CCT 109.

12.

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

**C. trav. Bruxelles, 25 mars 2024, R.G. 2022/AB/472**

L'employeur qui invoque à tort un acte équipollent à rupture dans le chef du travailleur, dès lors qu'il se révèle être en ce cas lui-même l'auteur de la rupture, procède nécessairement à un licenciement irrégulier

sans préavis ni indemnité. Son comportement équivalant dans cette hypothèse à un licenciement, la CCT n° 109 s'applique.

13.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Indemnité > Cumul > Abus de droit / Responsabilité civile](#)

**C. trav. Bruxelles, 18 mars 2024, R.G. 2022/AB/365**

L'indemnité due en réparation du préjudice causé par l'employeur qui aurait abusé de son droit de licencier constitue bel et bien une indemnité « due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail » au sens de l'article 9, § 3, de la CCT n° 109 ; pareille indemnité (i) n'en est pas moins « due à l'occasion de la fin du contrat » par la circonstance qu'elle répare le préjudice causé par une faute commise par l'employeur à l'occasion de la rupture et donc de la fin du contrat ou par le fait que l'employeur ne serait pas tenu de la verser spontanément et (ii) ne peut être assimilée à aucune des quatre indemnités pour lesquelles le cumul serait permis en application dudit article. Il s'ensuit que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sollicitée par un travailleur devrait s'effacer devant l'indemnité qu'il obtiendrait en raison d'un abus de droit de licencier. Cette approche se concilie parfaitement avec la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs telle que fixée par l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Que l'indemnité pour licenciement abusif puisse sanctionner un comportement différent de l'employeur et qu'elle vise aussi un dommage distinct de celui couvert par l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas de nature à justifier une autre lecture de l'article 9, § 3, précité, dont le texte clair ne prête pas à une autre interprétation. De ce point de vue, il ne peut non plus être tiré aucune déduction quant à la règle anti-cumul énoncée audit article du fait que le commentaire de l'article 8 de la CCT n° 109 souligne que le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement « ne porte pas sur les circonstances du licenciement », mais sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'un des trois motifs autorisés.

C'est en définitive au travailleur qu'il appartient d'articuler ses demandes au mieux de ses intérêts en tenant compte de la règle énoncée par l'article 9, § 3, susdit. L'idée d'un choix à assumer est aussi entretenue par le commentaire de cet article, qui indique précisément qu'en « lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil ».

14.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Indemnité > Cumul > Indemnités légales](#)

**C. trav. Bruxelles, 20 mars 2024, R.G. 2021/AB/417**

Au vu de l'interdiction de cumul visée à l'article 9, § 3, de la CCT n° 109, la demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est non fondée lorsqu'il a été fait droit la demande de paiement de l'indemnité de protection de la femme enceinte visée à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971.

15.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Indemnité > Cumul > Indemnités légales](#)

**C. trav. Bruxelles, 2 avril 2024, R.G. 2022/AB/647 (NL)**

L'indemnité prévue par la CCT n° 109 ne peut être cumulée avec celle octroyée sur pied de la CCT n° 103 pour cause de crédit-temps.

16.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Licenciement manifestement déraisonnable](#)

**C. trav. Bruxelles, 23 avril 2024, R.G. 2020/AB/772**

Le juge doit examiner si un employeur normal et raisonnable, placé dans les mêmes circonstances et tenant compte du contexte de licenciement, aurait également procédé au licenciement, sans pour autant apprécier l'opportunité de la décision. Il ne pourra dès lors pas fonder son jugement sur son appréciation subjective de la mesure qu'il estime la plus opportune au regard des alternatives s'offrant à l'employeur ou de la valeur de chaque travailleur mais devra s'appuyer sur des éléments objectifs conférant au licenciement, de manière patente, un caractère déraisonnable. En outre, les termes utilisés dans la CCT n° 109 plaident en faveur d'une interprétation restrictive de la compétence d'appréciation du juge. L'association du mot « manifestement » au caractère déraisonnable du licenciement tend d'ailleurs à souligner ce caractère particulièrement marginal du contrôle judiciaire au regard de la liberté d'action de l'employeur. De même, l'utilisation du terme « jamais » dans la définition du licenciement manifestement déraisonnable (entendu comme le licenciement « qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable » – CCT n° 109, art. 8) renforce encore le caractère marginal du contrôle du juge.

17.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Contrôle judiciaire > Etapes du contrôle](#)

**C. trav. Bruxelles, 23 avril 2024, R.G. 2020/AB/772**

Le contrôle judiciaire s'effectue en plusieurs étapes. Le tribunal vérifie d'abord si les motifs avancés rentrent dans une des trois catégories de motifs légitimes définis par la CCT (= critère de légalité) ; il contrôle ensuite l'exactitude des motifs (= critère de réalité) ; le juge examine si les faits dont se prévaut l'employeur sont la cause réelle du licenciement (= critère de causalité) et exerce enfin un contrôle marginal de la pertinence des motifs (= critère de proportionnalité).

Si, dans le cadre de cet examen, il répond par l'affirmative à une question, il doit examiner la suivante. Par contre, s'il y répond par la négative, il devra considérer que le licenciement est manifestement déraisonnable, sans devoir examiner les suivantes.

Lorsque l'employeur invoque plusieurs motifs à l'appui de sa décision de licenciement, il faut – mais il suffit – qu'il démontre la validité de l'un des motifs avancés, au regard des quatre questions précitées. Corrélativement, le travailleur ne peut se contenter de démontrer qu'un des motifs invoqués est manifestement déraisonnable pour que le licenciement, considéré au regard de l'ensemble des motifs invoqués, puisse être qualifié de manifestement déraisonnable.

18.

[Banque de données > Fin du contrat 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. Bruxelles, 17 avril 2024, R.G. 2021/AB/474**

On ne peut soutenir qu'il faudrait considérer qu'une lecture combinée des articles 4 et 10 de la CCT 109 serait contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution. La différence de traitement quant à la charge de la preuve entre le travailleur qui a demandé la communication des motifs de son licenciement dans les deux mois suivant la fin de son contrat de travail et celui qui n'a pas formulé cette demande repose sur un critère objectif – le délai de deux mois – qui est identique pour tous les travailleurs, sans aucune distinction.

Il ressort du préambule de la CCT 109 que les partenaires sociaux n'ont pas voulu donner au travailleur un droit absolu et illimité dans le temps de connaître les motifs de son licenciement. Il s'agit d'un droit conféré « pendant une période donnée après son licenciement ». Les partenaires sociaux voient dans ce droit « un effet préventif à l'égard des procédures de contestation d'un licenciement ». En outre « le droit du travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement aura également pour conséquence qu'il disposera de davantage d'éléments concrets s'il conteste son licenciement. Cela facilitera ainsi l'accès à la justice en vue de la contestation du licenciement pour le travailleur qui a activé son droit en adressant une demande à l'employeur ».

La distinction poursuit ainsi un but légitime expressément énoncé par les auteurs de la CCT 109. Le délai de deux mois n'apparaît pas « excessivement court » au regard de ce but, de sorte que la différence de traitement, qui repose sur un critère objectif, apparaît proportionnée au but poursuivi.

19.

[Banque de données > Fin du contrat 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. Bruxelles, 4 avril 2024, R.G. 2020/AB/587**

En l'absence de motif dûment avéré, le licenciement est manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109 dès lors qu'il doit être admis, dans l'hypothèse d'un motif dont la matérialité-même n'est pas établie, que l'employeur, à qui incombe la charge de la preuve en l'espèce, ne prouve pas que le licenciement serait lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, ni qu'il aurait été décidé par un employeur normal et raisonnable.

20.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Type de motif > Divergences d'opinions / Revendications](#)

**C. trav. Bruxelles, 17 avril 2024, R.G. 2021/AB/474**

Les divergences de vue et l'attitude négative ou passive d'une directrice par rapport aux décisions et à la stratégie mises en place par le haut management de l'entreprise sont des éléments liés à la conduite du travailleur qui justifient qu'un employeur normal et raisonnable décide de la licencier.



21.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Type de motif > Divergences d'opinions / Revendications](#)

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

Le fait pour un directeur commercial d'avoir des divergences de vue avec le haut management de l'entreprise, cumulées à un comportement désinvolte quant aux évaluations et aux objectifs des membres de son équipe, justifie que l'employeur ait pu procéder au licenciement. Un employeur normal et raisonnable peut en effet considérer que pareille attitude de négligence et de désinvolture dans le chef d'un cadre dirigeant justifie son licenciement.

22.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Type de motif > Mésentente / Problèmes relationnels](#)

**C. trav. Bruxelles, 16 avril 2024, R.G. 2021/AB/437**

Un employeur normal et raisonnable peut légitimement décider de licencier un directeur général qui n'a pas établi le plan d'action qui lui avait été expressément demandé, ce alors que ce plan constituait pour lui une dernière chance d'éviter son licenciement. Le fait qu'aucun délai précis ne lui ait été fixé pour rendre celui-ci est sans incidence, dès lors qu'il connaissait l'importance de cette demande et qu'un nouveau conseil d'administration était prévu 15 jours plus tard. Cette attitude, qui s'analyse comme une absence, soit de volonté, soit de capacité, à établir le plan d'action qui lui était demandé, est, en effet, de nature à faire estimer que, malgré ses qualités professionnelles, l'intéressé n'était pas ou plus à même de restaurer une atmosphère de travail sereine entre lui-même et tous les membres du personnel qui lui étaient subordonnés.

23.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Notion d'ancienneté](#)

**Trib. trav. Liège div. Liège), 9 avril 2024, R.G. 23/576/A**

La notion d'occupation visée à l'article 2, § 2, de la CCT 109 s'identifie à celle d'ancienneté telle qu'utilisée pour le calcul de la durée du délai de préavis, elle-même définie à l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978.

24.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Congé parental > Début de la protection](#)

**C. trav. Bruxelles, 23 avril 2024, R.G. 2022/AB/792 (NI)**

La protection contre le licenciement doit être interprétée à la lumière de l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, ce qui signifie que, lorsque sa demande ne répond pas à toutes les

conditions de forme de l'article 6, § 1er, de l'arrêté royal du 29 octobre 1997, le travailleur ne sera protégé que si son employeur a néanmoins expressément accédé à celle-ci. Elle prendra alors cours, non à la date d'introduction de la demande, mais à celle de son acceptation.

25.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Conseiller en prévention > Indemnité](#)

**C. trav. Liège (div. Liège), 28 mai 2024, R.G. 2023/AL/206**

Le conseiller en prévention qui n'est pas désigné régulièrement (soit après accord préalable du comité pour la prévention et la protection au travail) bénéficie également de la protection. Celui qui n'est chargé que d'une partie des missions du conseiller en prévention bénéficie tout autant de celle-ci. L'indemnité est en effet susceptible d'être réduite au prorata de la durée minimale des prestations pour une occupation à temps partiel en tant que conseiller en prévention. Dans une entreprise du domaine de la sécurité et du gardiennage, il est admissible de retenir une durée de 30 % du temps de travail consacré à cette fonction.

26.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Crédit-temps > Examen du motif](#)

**C. trav. Bruxelles, 2 avril 2024, R.G. 2022/AB/647 (NL)**

Échoue à apporter la preuve de la réorganisation qui, à ses dires, justifierait le licenciement du travailleur, la société qui, lorsque la demande de l'intéressé a été évoquée en conseil d'entreprise, a demandé un report de celle-ci de six mois — et refusé le compromis sollicité par les représentants du personnel — au motif que sa fonction ne pouvait être exercée que par un temps plein qu'elle ne pouvait pourvoir autrement et, lors d'un entretien tenu avec l'intéressé peu avant son licenciement, lui a signalé qu'il serait bon qu'il puisse apporter son aide à l'accomplissement d'autres tâches, à côté des siennes propres. Ce d'autant que rien n'établit que la situation aurait évolué au point d'impliquer réorganisation et licenciement.

\*  
\* \*

**Editeur responsable** : Mireille JOURDAN, 63 rue des Templiers, 1301 Bierges.  
**Disclaimer** : [Copyright et conditions d'utilisation du site.](#)