



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

- Le Bulletin -

N° 183 – Spécial Rupture (Partie I)

31 août 2023

Chère Lectrice,
Cher Lecteur,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin, le premier de deux numéros spéciaux consacrés à la rupture du contrat de travail.

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,

Pour l'équipe rédactionnelle,
Igor SELEZNEFF

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

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

[C. trav. Bruxelles, 15 mars 2023, R.G. 2021/AB/400](#)

Subordonner le droit à l'indemnité forfaitaire visée à l'article 23, § 2, 2°, de la loi genre (avant insertion, dans cet article, d'un § 3 réglant la question des possibles cumuls) à la preuve que cette indemnité couvrirait un dommage distinct de celui couvert par l'indemnité de protection déjà accordée en application de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 revient à imposer à la victime une condition que la loi ne prévoit pas.

De plus, une telle solution prive ces dispositions d'une part de leur effet utile en négligeant la finalité dissuasive qui les sous-tend. Surabondamment et quand bien même il faudrait considérer que la travailleuse doit apporter la preuve de dommages distincts, *quod non*, on ne peut perdre de vue que les dommages couverts par les indemnités en cause diffèrent au moins partiellement sous l'angle moral, ce qui en soi devrait suffire pour autoriser le cumul. La violation de l'article 40 précité et celle de la loi du 10 mai 2007 ont certes toutes deux entraîné le licenciement de l'intéressée, mais le préjudice moral subi suite au licenciement en raison de son état de grossesse, d'une part, et celui subi à la suite de la discrimination fondée sur le sexe, d'autre part, ne coïncident pas, s'agissant d'atteintes différentes à l'intégrité personnelle de la travailleuse. Le cumul des indemnités en cause est dès lors permis.

2.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 13 avril 2023, R.G. 22/57/A](#)

Le cumul entre l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité due en cas de discrimination est permis. En effet, la première répare tout dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture du contrat de travail alors que la seconde tend à la réparation du préjudice subi en raison de la discrimination dont est victime le travailleur en raison du caractère discriminatoire du motif à la base de son licenciement.

3.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Indemnités > Cumul > C.C.T. n° 109](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 20 mars 2023, R.G. 20/3.051/A](#)

L'article 9, § 3, de la C.C.T. n° 109 précisant que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas cumulable avec toute autre indemnité due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail (à l'exception de quatre indemnités spécifiquement visées), le tribunal conclut que l'indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé constitue une telle indemnité due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail et qu'elle n'est pas cumulable avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

4.

[Bien-être au travail > Trajet de réintégration > Rupture pour force majeure médicale](#)

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 26 avril 2023, R.G. 2022/AU/25](#)

Le fait que la procédure de réintégration n'a pas été suivie, notamment dans sa phase la plus importante de concertation, et qu'en tout état de cause, le médecin du travail n'a pas fait état d'une incapacité définitive de travail ne permettait pas à l'employeur de rompre le contrat de travail pour cause de force majeure suite à une incapacité définitive par rapport au travail convenu. Subsiste toutefois la possibilité de rompre le contrat d'un commun accord, avec, à la clé, la question de savoir si le consentement du travailleur n'a pas été vicié. Tel est le cas lorsque, comme en l'espèce, la convention telle que libellée ne pouvait qu'induire l'intéressé en erreur dès lors, d'une part, qu'il y était fait état d'un cas de force majeure constaté par le médecin du travail et, d'autre part, que cette convention est présentée comme la suite d'un trajet de réintégration dûment mené. Pareille convention doit donc être annulée, tout comme les clauses de renonciation qu'elle comprend.

5.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Avant C.C.T. n° 109 > Ouvriers > Indemnité > Nature](#)

[C. trav. Bruxelles, 13 mars 2023, R.G. 2018/AB/507](#)

L'indemnité pour licenciement abusif due sur la base de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 n'a pas la nature de dommages et intérêts octroyés en application du droit de la responsabilité civile. Elle est, en effet, due parce que l'employeur ne prouve pas avoir licencié l'ouvrier pour l'un des motifs de licenciement admis par la loi. Son montant, forfaitaire, qui ne dépend donc ni dans son principe ni dans son étendue de l'existence d'un dommage dans le chef de l'ouvrier, contribue à réparer la perte de l'emploi, perte qui ne constitue pas en soi un préjudice de nature exclusivement ni même principalement morale. Le précompte professionnel doit dès lors être retenu.

6.

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

[C. trav. Bruxelles, 14 mars 2023, R.G. 2019/AB/655](#)

L'indemnité due pour licenciement manifestement déraisonnable doit être calculée en tenant compte non seulement de la rémunération déclarée, mais aussi de la rémunération perçue sans avoir fait l'objet des déclarations sociales et fiscales requises.

7.

[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](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 13 avril 2023, R.G. 22/57/A](#)

Un cumul est parfaitement possible entre une indemnisation en droit commun fondée sur les articles 1382 et 1134 du Code civil et le bénéfice d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à condition que le travailleur soit en mesure de démontrer l'existence d'une faute distincte de celle liée à la motivation du licenciement ainsi qu'un préjudice distinct qui n'est réparé ni par l'indemnisation accordée en vertu de la C.C.T. n° 109 ni par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

8.

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

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 19 avril 2023, R.G. 2022/AU/16](#)

L'ancienneté peut être un des critères à prendre en considération pour apprécier le caractère déraisonnable du licenciement et le dommage causé au travailleur. En l'espèce, le fait que, d'une part, le travailleur avait une faible ancienneté et était passé d'ouvrier à conducteur de chantier après quatre mois mais que, d'autre part, on lui reproche, sans l'établir, de ne pas respecter des règles de sécurité, a pu raisonnablement justifier la fixation d'une indemnité relativement réduite de quatre semaines, sans se limiter toutefois au minimum.

9.

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

[C. trav. Bruxelles, 22 mars 2023, R.G. 2019/AB/890](#)

L'interprétation à donner à l'article 8 de la C.C.T. n° 109 est que le licenciement manifestement déraisonnable est soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais dans pareil cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Cette interprétation revient à considérer que le « et » apparaissant dans la définition doit se comprendre comme un « ou ».

10.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 20 mars 2023, R.G. 20/3.051/A](#)

Dès lors que le travailleur, avec une ancienneté importante, a repris un travail à mi-temps après une période d'incapacité de travail et qu'il a tout mis en œuvre pour retrouver un volume de travail conséquent (le volume global n'ayant diminué que de 2%), il faut constater que celui-ci a fourni un travail important. La société arguant que des clients s'étaient plaints d'avoir reçu moins de soutien, le tribunal fait grief à celle-ci de ne fournir aucune pièce à cet égard et de ne pas avoir informé l'employé de problèmes qui se seraient posés. Le licenciement intervenu à peine huit mois après la reprise du travail est manifestement déraisonnable, dans la mesure où un employeur raisonnable et prudent n'aurait pas pris cette décision.

11.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 10 mars 2023, R.G. 21/1.985/A](#)

Le juge doit examiner si un employeur normal et raisonnable, placé dans les mêmes circonstances et tenant compte du contexte du licenciement, aurait également procédé à celui-ci, sans pour autant apprécier l'opportunité de la décision. Tout élément économique ou social présentant, aux yeux de l'employeur, un intérêt pour le bon fonctionnement de son entreprise permet, selon le tribunal, de justifier un licenciement sans qu'il appartienne au juge d'apprécier s'il s'agissait d'une nécessité économique ou sociale. Tout licenciement opéré dans l'intérêt de l'entreprise doit, à ce titre, être considéré comme valable au regard de la C.C.T. n° 109.

12.

[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](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 21 avril 2023, R.G. 22/587/A](#)

En procédant au licenciement du travailleur sur la base d'un motif erroné, l'employeur a, *de facto*, adopté un comportement manifestement déraisonnable. Il n'y a donc pas lieu de s'interroger sur la cause réelle du licenciement.

13.

[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](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 17 février 2023, R.G. 21/546/A¹](#)

Au stade du contrôle judiciaire de la vérification des motifs invoqués, il convient de vérifier (i) si ceux-ci entrent dans une des trois catégories de motifs définies par la C.C.T. (critère de légalité), (ii) s'ils sont exacts (critère de réalité), (iii) s'ils constituent la cause réelle du licenciement (critère de causalité) et (iv) s'ils sont suffisamment pertinents pour justifier celui-ci (critère de légitimité ou de proportionnalité). Il s'agit d'un raisonnement par progression : dès qu'une condition n'est pas remplie, le licenciement devient manifestement déraisonnable.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Licenciement en cas de mésentente entre deux membres du personnel : contrôle judiciaire.](#)

14.

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

[C. trav. Bruxelles, 17 avril 2023, R.G. 2021/AB/463](#)

Obéissant à un régime probatoire spécifique, la reconnaissance de l'existence d'une discrimination n'est pas déterminante pour poser le constat d'un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n° 109.

15.

[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. Liège \(div. Liège\), 6 février 2023, R.G. 2022/AL/208](#)

Dès lors que les relations de travail se sont dégradées pendant la période de préavis, on ne peut tirer aucune conclusion du fait que la travailleuse ait été déclarée définitivement inapte au travail par la médecine du travail plus d'un an après avoir été licenciée. En l'absence de mesures d'instruction complémentaires qui auraient pu démontrer que le motif de licenciement n'était pas celui invoqué par l'employeur, il est également indifférent que l'auditorat ait classé sa plainte pour donner priorité à la voie civile.

16.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 18 avril 2023, R.G. 22/1.067/A](#)

L'appréciation du caractère déraisonnable d'un licenciement lié à la conduite du travailleur ne peut faire fi d'éléments qui (i) témoignent de sa fidélité à l'entreprise (importance de son ancienneté), mais aussi de la qualité de son travail (absence d'avertissements verbaux ou écrits) et de la confiance que la société a toujours placée en lui (évolution considérable de ses fonctions au fil de temps) et (ii) permettent d'appréhender les très importantes difficultés auxquelles il a été confronté (pandémie et inondations ayant frappé la maison de repos où il prestait) et, ainsi, de mettre ses propos en perspective.

17.

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

[C. trav. Bruxelles, 4 avril 2023, R.G. 2019/AB/893](#)

Le comportement reproché au travailleur, consistant à avoir suivi une formation de traiteur comportant des cours de cuisine et des cours de gestion/fiscalité durant son incapacité de travail, sans en avoir informé son employeur, n'est pas un fait de conduite ayant pu motiver son licenciement au regard de la C.C.T. n° 109, puisqu'il s'agissait pour l'intéressé de se consacrer à une activité préconisée par son

médecin-traitant (et admise par le médecin-conseil de la mutuelle) afin de favoriser sa guérison. Ce fait ne remettait dès lors nullement en cause son incapacité de travail ni ne compromettait en rien sa reprise du travail. Un employeur normal et raisonnable aurait d'abord veillé à s'informer du contexte et de la finalité exacte d'une telle formation, le cas échéant en entendant l'intéressé en ses explications, et n'aurait jamais licencié un de ses travailleurs pour de tels prétendus motifs.

18.

[Fin du contrat 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, 6 avril 2023, R.G. 2020/AB/72

Il appartient au chef d'entreprise de déterminer les objectifs et les méthodes à appliquer en fonction des nécessités de celle-ci, avec pour possible conséquence que, à terme, un travailleur ne soit plus en phase avec cette évolution. Il ne peut cependant pas être exigé de figer une fonction telle que celle que le travailleur exerçait ; le juge n'exerce sur les décisions de cet ordre qu'un contrôle marginal.

19.

[Fin du contrat 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, 22 mars 2023, R.G. 2019/AB/890

Lorsque les nécessités de fonctionnement de l'entreprise sont invoquées, le juge n'exerce qu'un contrôle marginal sur le caractère nécessaire du licenciement. Il doit cependant vérifier (i) si les faits invoqués sont établis, (ii) s'il existe un lien entre ces faits et le fonctionnement de l'entreprise et (iii) s'il existe un lien causal entre ces faits et le licenciement.

20.

[Fin du contrat 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](#)

Trib. trav. Liège (div. Liège), 10 mars 2023, R.G. 21/1.985/A

La société, qui plaide comme motif de licenciement les nécessités de fonctionnement de l'entreprise – en l'espèce des considérations d'ordre économique relatives à sa santé financière –, est suivie par le tribunal même si, après le licenciement, la masse salariale a augmenté (période 2020-2021). Ce fait s'explique par la circonstance que, pendant l'année 2020, comme de nombreuses sociétés, l'employeur a dû faire appel au chômage temporaire pour force majeure – la masse salariale étant donc anormalement basse – et que, par ailleurs, le coût du travailleur était toujours pris en charge, celui-ci prestant un (long) préavis.

21.

[Fin du contrat 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](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 17 février 2023, R.G. 21/502/A](#)

Un licenciement, même s'il semble avoir été décidé en raison d'une inimitié (inexplicable et non partagée selon la travailleuse) de l'épouse de l'administrateur-délégué de l'entreprise envers l'intéressée, ne révèle pour autant pas *ipso facto* une intention de nuire à celle-ci, qui avait postulé spontanément et n'a pas été débauchée, ou encore un comportement anormal et disproportionné de l'employeur dès lors que le maintien du contrat était, visiblement, de nature à causer des difficultés dans son couple. En cela, le licenciement peut être rattaché aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, en dépit du fait qu'il trouve sa cause dans la sphère privée.

22.

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

[C. trav. Bruxelles, 21 mars 2023, R.G. 2021/AB/871 \(NL\)](#)

Le fait que l'éventualité du licenciement du travailleur ait déjà été évoquée avant sa demande de congé parental ne dispense pas l'employeur d'établir, la décision une fois prise, que celle-ci l'a été pour un motif suffisant.

23.

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

[C. trav. Bruxelles, 20 mars 2023, R.G. 2017/AB/863²](#)

Dès lors que le motif « suffisant » invoqué pour justifier la rupture consiste dans des questions de comportement, d'attitude hostile et agressive vis-à-vis de collègues (et ce en présence de clients) ou d'autres manquements, il y a lieu d'établir les faits invoqués. En l'espèce, aucune pièce du dossier ne met objectivement en évidence les étapes chronologiques d'un processus décisionnel en rapport avec les faits imputés à la travailleuse. Le lien causal n'est pas retenu, l'employeur échouant dans la démonstration que la décision de licencier repose sur les motifs invoqués. En outre, selon la cour, même si la société avait apporté cette preuve, il ne pourrait être raisonnablement exclu que les motifs avancés se soient mêlés au moins pour partie à un motif lié au congé parental.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Protection contre le licenciement en cas de congé parental](#).

24.

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

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 14 mars 2023, R.G. 2022/AN/16](#)

Peut prétendre à une indemnité de protection en application de la loi du 20 décembre 2002 le conseiller en prévention dont le licenciement est notamment en lien avec les remarques critiques qu'il a formulées par rapport à son indépendance (qu'il estimait en péril) d'une manière n'excédant pas les limites du raisonnable (absence de caractère méprisant ou insultant de ses remarques et absence de volonté manifeste de nuire).

25.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Critique du règlement de travail](#)

[C. trav. Bruxelles, 28 mars 2023, R.G. 2020/AB/44](#)

Sauf à l'employeur de démontrer que la rupture est due à des motifs étrangers au fait de consigner des remarques, une protection contre le licenciement est accordée au travailleur qui a consigné, dans le registre *ad hoc*, des observations qui concernent (i) les nouveaux horaires résultant de l'application des dérogations à la durée hebdomadaire moyenne de travail ainsi qu'au nombre d'heures à prester sur la période de référence et (ii) la prolongation, à maximum un an, de la période de référence d'un trimestre durant laquelle il ne doit pas être travaillé en moyenne plus de quarante heures par semaine. Tel est le cas lorsque l'employeur établit que c'est sur recommandation de la police qu'il a, dans un premier temps, pris une mesure d'écartement à l'encontre d'un éducateur contre qui les parents d'une adolescente hébergée avaient déposé plainte pour des faits très sérieux d'abus sexuels, mesure commuée en licenciement lorsqu'il est apparu, au vu de la durée de l'enquête pénale, que cette suspension avec maintien de la rémunération était une solution intenable en termes organisationnels et qu'il ne pouvait, budgétairement, y être répondu par l'engagement d'un remplaçant.

26.

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

[C. trav. Bruxelles, 17 janvier 2023, R.G. 2021/AB/808 \(NL\)³](#)

L'employeur, au sens de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, est la personne qui, dans l'entreprise, est investie d'un pouvoir d'autorité patronale et dont la travailleuse peut raisonnablement comprendre qu'elle est la personne à informer de sa grossesse, et ce sur la base des usages valant en interne ou de l'apparence donnée. Ce n'est pas parce que le gérant de la société est le représentant fixe de celle-ci et qu'il signe les contrats de travail ou les lettres de licenciement qu'il doit être considéré comme étant la seule personne ayant la qualité d'employeur. En l'espèce, la gérante du magasin peut être considérée comme telle, dans la mesure où elle était investie d'un pouvoir d'autorité dans l'entreprise.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Qui, dans l'entreprise, la femme enceinte doit-elle informer de son état de grossesse ?](#)

27.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Maternité > Examen du motif](#)

C. trav. Bruxelles, 15 mars 2023, R.G. 2021/AB/400

Les refus ou réticences d'une travailleuse à exécuter différentes tâches non contractuellement prévues ne peuvent être qualifiés de « motifs étrangers » au sens de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, vu que leur simple invocation contrevient au principe d'exécution de bonne foi des conventions inscrit à l'article 1134 de l'ancien Code civil et est en même temps contraire à l'objectif de protection que poursuit l'article 10 de la Directive n° 92/85/CEE. Autoriser l'employeur à fonder la décision de licencier la travailleuse enceinte sur pareil motif injustifié reviendrait à priver l'article 40 de son effet utile et pourrait engendrer un risque de contournement de l'interdiction au détriment des droits consacrés par la directive précitée.

28.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Critères de l'abus de droit > Formes d'abus > Comportement à la rupture > Malveillance](#)

C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 15 février 2023, R.G. 2022/AU/1

Accuser un travailleur de vol de manière infondée constitue une atteinte à son honorabilité et implique réparation, dont le montant, normalement élevé eu égard à la gravité des accusations, doit néanmoins être compensé en tenant compte des éléments dont disposait l'employeur, mais également de la façon dont le travailleur a exercé ses fonctions, à tout le moins la dernière année.

(Réforme **Trib. trav. Liège, div. Neufchâteau, 25 octobre 2021, R.G. 20/75/A**)

29.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Cas de figure > Modification unilatérale d'une condition essentielle du contrat > Eléments essentiels > Lieu d'exécution](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 28 février 2023, R.G. 2021/AL/626

En période de crise, il faut accepter, dans l'intérêt de chacun, que l'entreprise puisse prendre des mesures de rationalisation pour assurer sa survie et l'emploi, même lorsque ces mesures entraînent des modifications ou sont, comme en l'espèce où ces modifications n'étaient encore que projetées, susceptibles d'en entraîner. Dans ces conditions, il n'est pas possible de retenir que la société aurait commis un manquement contractuel d'une gravité telle qu'elle justifierait la sanction la plus radicale de la résolution du contrat à ses torts, alors qu'elle ne faisait qu'indiquer ses souhaits, pour des motifs exposés en toute transparence.

(Réforme **Trib. trav. Liège, div. Liège, 8 octobre 2021, R.G. 19/3.879/A**)

30.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 22 mars 2023, R.G. 2021/AL/526](#)

En l'absence de toute clause conventionnelle relative à la prise en compte d'une ancienneté fictive (ou basée sur de réels antécédents auprès d'un ou de plusieurs autres employeurs), la seule mention portée sur les fiches de paie relativement à l'ancienneté convenue pour la fixation de la rémunération ne traduit pas l'existence d'un accord sur celle qu'il conviendrait de retenir pour calculer le délai de préavis ou l'indemnité qui y correspond.

31.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 22 mars 2023, R.G. 21/602/A](#)

Une interruption de deux jours ouvrables intervenue entre le contrat à durée déterminée initial et le contrat à durée indéterminée qui lui a succédé est insuffisante pour qu'il en soit tenu compte, ce d'autant plus qu'interpréter l'article 37/4 L.C.T. comme excluant, pour le calcul de l'ancienneté globale, la prise en considération des prestations accomplies dans le cadre d'un contrat antérieur de moins de sept jours au contrat qui a suivi serait source de discrimination au vu du régime mis en place pour les intérimaires.

32.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 13 mars 2023, R.G. 20/2.697/A](#)

Dès lors que les C.C.T. applicables énoncent elles-mêmes que c'est l'ancienneté calculée au niveau du secteur et non au niveau de l'entreprise qui donne droit aux avantages qu'elles prévoient, la reprise d'une ancienneté sectorielle en termes contractuels n'apporte aucune plus-value au travailleur, puisque les avantages liés à cette ancienneté sectorielle peuvent lui être accordés sur la base desdites C.C.T. et donc sans qu'une clause spécifique de son contrat en dispose ainsi. Il s'ensuit que la volonté poursuivie en insérant, dans son contrat, une clause visant son ancienneté de travail dans le secteur était d'en tirer profit pour tout autre avantage, dont la prise en compte des prestations accomplies chez ses employeurs précédents pour le calcul de son indemnité compensatoire de préavis.

33.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Préavis > Dispense de prestation](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 18 avril 2023, R.G. 22/1.067/A](#)

Si l'employeur et le travailleur peuvent décider d'un commun accord que le premier dispense le second d'effectuer ses prestations de travail pendant le délai de préavis, la validité de cet accord est néanmoins subordonnée au fait que le droit au préavis soit déjà né au moment où ledit accord est conclu ou, en d'autres termes, au fait qu'il intervienne après la notification de la rupture moyennant prestation d'un préavis. Cette condition n'est pas remplie lorsque l'employeur a (i) dans un premier temps informé le travailleur de son souhait de le licencier moyennant prestation d'un préavis, (ii) soumis ensuite à sa signature un document intitulé « Accord par rapport à la dispense de prestation au cours du préavis » et (iii) enfin, lui a remis, de la main à la main, une lettre de licenciement moyennant la prestation d'un préavis. Il résulte en effet de ce séquençage que, au moment où l'intéressé a signé le document qui lui a été remis, son contrat n'était pas encore rompu et, par voie de conséquence, son droit au préavis n'était pas né. Il n'a donc pas pu valablement y renoncer, ce d'autant que ce préavis notifié de la main à la main était nul.

34.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Préavis > Suspension](#)

C. trav. Liège (div. Namur), 13 avril 2023, R.G. 2022/AN/82

Le régime temporaire instauré par la loi du 15 juin 2020 ne s'applique qu'à une forme déterminée de suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure : celle résultant des mesures gouvernementales prises pour limiter la propagation du COVID-19. Dès lors qu'il repose sur un critère objectif, il n'entraîne pas de différence de traitement injustifiée entre les travailleurs sous préavis bénéficiant d'allocations de chômage temporaire liées au COVID-19 dont le délai de préavis a commencé à courir après le 1^{er} mars 2020 et ceux placés dans la même situation, mais dont le délai de préavis a commencé à courir avant cette date. Il en va de même de celle qui résulte de l'absence d'effet rétroactif finalement donné à ses dispositions, laquelle ne viole pas davantage les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination mais, au contraire, fait suite à l'avis du Conseil d'Etat attirant l'attention sur l'atteinte que la rétroactivité initialement envisagée pourrait potentiellement porter à des situations ou droits acquis.

*
* *

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

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