Terra Laboris
CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

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

- Le Bulletin -

N° 184 – Spécial Rupture (Partie II)

15 septembre 2023

Chère Lectrice,
Cher Lecteur,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin, le second 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.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Eléments de la cause > Attitude de l'employeur

C. trav. Liège (div. Liège), 13 avril 2023, R.G. 2022/AL/55

S'il y a incontestablement faute dans le chef d'un travailleur qui, pratiquant lui-même ce contournement, donne à un collègue les lui ayant demandées des informations techniques pour contourner le système de sécurité, celle-ci n'atteint toutefois pas la gravité requise pour constituer un motif grave, dès lors que l'intéressé n'est pas responsable de la décision prise par son collègue de les mettre en œuvre, ce d'autant que, en ce qui le concerne, la société s'est limitée à un avertissement oral.

2.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Articulation avec licenciement abusif

C. trav. Bruxelles, 17 mars 2023, R.G. 2019/AB/706

Un licenciement pour motif grave peut revêtir un caractère abusif en raison de sa motivation réelle (en l'espèce, représailles en l'absence manifeste de toute faute) et des circonstances qui l'ont accompagné (accusations infondées, mensonge et demande abusive de dommages et intérêts par l'employeur).

3.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Exigence d'une faute

Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 13 mars 2023, R.G. 22/86/A

Le motif grave devant pouvoir être imputé personnellement à son auteur, la faute ou le comportement d'un tiers, fût-il un de ses proches, ne peut, sauf si ce dernier a agi à son instigation, fonder une rupture contractuelle immédiate.

4.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Régularité

Trib. trav. Liège (div. Liège), 17 avril 2023, R.G. 20/1.743/A

Le fait qu'un travailleur sollicite une attestation dans le cadre d'une demande de crédit hypothécaire et que, dans cette mesure, son employeur sache qu'il avait acheté une nouvelle maison ne démontre pas la communication de sa nouvelle adresse. Il en va de même d'un SMS informant ce dernier d'une modification de domicile, sans autre précision quant à cette nouvelle adresse, ou encore de la simple mention de celle-ci sur un accord de confidentialité ultérieurement signé entre parties.

5.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Manquements antérieurs / Pluralité de motifs

C. trav. Liège (div. Namur), 16 février 2023, R.G. 2022/AN/53

Lorsque plusieurs faits sont invoqués comme motif grave et que le juge considère qu'un de ces faits suffit à justifier le congé pour motif grave, il ne doit plus examiner les autres faits (avec renvoi à Cass., 7 mars 1983, n° 6.546).

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 > Antécédents

C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 22 février 2023, R.G. 2022/AU/12

La jurisprudence Antigone ne permet pas de justifier n'importe quel comportement à l'égard de l'employeur. Il existe, en effet, d'autres moyens d'obtenir des preuves qu'en procédant à l'enregistrement de ses collègues à leur insu pour, ensuite, partager le contenu des enregistrements avec d'autres collègues. Ce comportement est d'autant plus grave que la travailleuse avait déjà reçu un avertissement précisant qu'elle avait été, directement ou indirectement, à l'origine de différents conflits, lesquels se manifestaient surtout par des disputes verbales plus ou moins violentes accompagnées ou non d'insultes, de grossièretés et d'allusions tendancieuses relatives à la vie privée de ses collègues ou supérieurs.

7.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Relations de travail > Critique / Dénigrement de l'employeur

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

Le fait qu'un conseiller en prévention, éprouvant des craintes quant au respect de son indépendance dans le cadre de son rôle, émette des observations critiques par rapport à la (nouvelle) organisation mise en place par son employeur n'est pas constitutif de motif grave lorsque celles-ci n'apparaissent pas avoir été émises avec disproportion, ne témoignent pas davantage d'une volonté de nuire et ne reflètent aucunement une attitude méprisante envers l'employeur, ni des démarches totalement déloyales.

8.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Relations de travail > Mise en danger d'autrui

C. trav. Liège (div. Liège), 21 avril 2023, R.G. 2022/AL/313

Est justifié le licenciement pour motif grave d'un travailleur qui, malgré qu'il se savait cas-contact (COVID-19), choisit de ne pas se mettre en quarantaine et expose ainsi collègues et résidents de la maison de repos dans laquelle il preste au risque de les contaminer.
(Confirme **Trib. trav. Liège, div. Liège, 3 mars 2022, R.G. 20/3.212/A**)

9.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Manque de droiture / loyauté

C. trav. Bruxelles, 4 avril 2023, R.G. 2019/AB/937[1]

Le fait pour une employée d'accéder, sans la moindre autorisation, au contenu de la boîte mails d'un de ses collègues et de prendre copie de courriels qui ne lui étaient aucunement destinés en vue d'en faire un usage à son profit dans le cadre d'un différend avec son employeur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle justifie un congé pour motif grave, un tel manquement étant de nature à rompre de manière immédiate et définitive la confiance de son employeur envers elle. La gravité de la faute ne peut être diminuée ni par la circonstance que l'intéressée aurait entendu se constituer un dossier pour se « défendre », ni par les tensions entre son employeur et elle, ni encore par l'absence d'intention frauduleuse.

10.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Publication de données sensibles sur les réseaux sociaux

C. trav. Liège (div. Liège), 6 mars 2023, R.G. 2022/AL/223

La confiance que l'employeur doit avoir dans le travailleur est immédiatement et définitivement rompue par la connaissance du fait que, malgré un premier avertissement et des affichages explicites rappelant l'interdiction de cette pratique, ce dernier a continué à prendre et publier sur *Snapchat* des photographies de pièces fabriquées au sein de l'entreprise, d'autant que la connaissance de ce comportement par un client peut avoir des conséquences graves en termes de publicité (les spécificités desdites pièces ne se retrouvant pas sur internet) et de responsabilité, ce dont il était tout à fait conscient.

11.
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, 20 février 2023, R.G. 2021/AB/28[2]

Dès lors que l'incapacité de travail a été évaluée en relation avec le travail convenu, il est possible que le travailleur, tout en étant reconnu incapable d'effectuer son travail, puisse en exécuter un autre (lucratif ou non). Une activité réalisée pendant une période d'incapacité ne démontre dès lors pas forcément l'aptitude du travailleur à exercer le travail convenu. Pour être constitutive de faute grave, l'activité exercée pendant une période d'incapacité doit violer une clause contractuelle, être de nature à retarder l'échéance de la guérison ou être par essence même révélatrice de l'absence de réalité de l'incapacité. Ainsi, si le travailleur exerce un travail identique à celui faisant l'objet du contrat. Un dernier critère est retenu, étant qu'il faut avoir égard à l'ampleur et à la similarité des activités.

---

[1] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Production par une employée de courriels qui ne lui étaient pas destinés : motif grave ?**

[2] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Incapacité de travail et exercice d'une activité : motif grave ?**

12.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Incapacité de travail > Activité pendant une période d'incapacité

Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 3 avril 2023, R.G. 22/62/A

La poursuite d'une activité professionnelle ou autre pendant une période d'incapacité de travail peut être fautive soit si cette activité démontre l'absence de réalité de l'incapacité, soit si elle nuit au rétablissement du travailleur et retarde sa reprise du travail. Tel n'est pas le cas lorsque l'activité exercée (donner une conférence d'une cinquantaine de minutes au sein d'une A.S.B.L., ce qui peut être qualifié d'activité légère) par une personne autorisée à se déplacer, n'est, en toute hypothèse, pas incompatible avec l'incapacité du travailleur et, loin de retarder sa reprise du travail, produit au contraire des éléments de nature à favoriser son rétablissement.

13.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Relations de travail > Incitation à la concurrence

C. trav. Liège (div. Liège), 25 avril 2023, R.G. 2022/AL/307

Dans un contexte de chômage économique récurrent d'un personnel ouvrier pouvant difficilement se permettre une perte de revenus, le fait d'inciter ses collègues à exercer une activité concurrente ne constitue pas une faute grave, cette pratique étant du reste admise au sein de l'entreprise.

14.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Matériel de l'entreprise > Vol

C. trav. Mons, 6 mars 2023, R.G. 2022/AM/113

En allant reprendre sa boîte à outils sur le chantier, au vu et au su de ses collègues, à un moment où il ignorait qu'il serait licencié quelques heures plus tard, le travailleur n'a pas agi comme le ferait l'auteur d'un vol. En effet, un vol implique une part de dissimulation et un dol spécial. Pour établir l'élément moral de l'infraction, l'employeur aurait à tout le moins dû adresser une mise en demeure à l'intéressé, lui enjoignant de rapporter les outils. Ce n'est qu'à défaut de les restituer, malgré une invitation expresse à le faire, que l'existence d'un vol aurait raisonnablement pu être établie dans son chef.

15.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Matériel de l'entreprise > Vol

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

L'honnêteté et la loyauté que les grandes enseignes attendent de leurs employés impliquent, en contrepartie, qu'une certaine confiance leur soit accordée. Cette confiance suppose, notamment, que le travailleur soit entendu et écouté lorsqu'il affirme ne pas avoir commis de vol mais avoir été simplement

distrait lors de son passage au self-scan. La bonne foi du travailleur ne peut être battue en brèche, alors que son profil (ancienneté conséquente, fonctions exercées, évaluations positives, etc.) impose, *a priori*, qu'une confiance accrue lui soit accordée et que le doute existant quant à son intention frauduleuse doive lui bénéficier.

16.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Résolution judiciaire

Trib. trav. Liège (div. Namur), 14 mars 2023, R.G. 21/1.015/A

Constitue un manquement d'une gravité telle que la demande de résolution judiciaire du contrat de travail à ses torts et griefs est fondée le comportement de l'employeur (public) qui, dans un contexte de trajet de réintégration, manifeste qu'il n'envisage en réalité pas de réintégrer la travailleuse (présentant une longue ancienneté et dont le travail a longuement donné satisfaction), pour laquelle il a été conclu à une inaptitude physique définitive à la fonction mais avec possibilité d'en exercer une autre en son sein. L'absence de volonté de réintégrer celle-ci n'est par ailleurs pas constitutive de harcèlement et le préjudice qui en résulte est adéquatement réparé par l'indemnité accordée en suite de la résolution judiciaire du contrat.

17.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Résolution judiciaire

Trib. trav. Liège (div. Namur), 13 février 2023, R.G. 22/31/A

Peuvent justifier la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur d'une part l'addition d'éléments factuels susceptibles de générer de la souffrance au travail (propos blessants, non-respect de la C.C.T. n° 68, type de management anxiogène, absence d'encadrement efficace, etc.) ainsi que d'autre part le manque d'initiative administrative de l'employeur, qui a eu pour conséquence de retarder l'indemnisation du travailleur en incapacité de travail. Pour le tribunal, l'addition de ces éléments, combinée à l'absence d'évolution efficace au sein de la société suite aux recommandations du CESI, est constitutive d'une faute, d'une gravité certaine et incontestable, justifiant la résolution du contrat aux torts de l'employeur.

18.
Rémunération / Avantages / Frais > Renonciation

Trib. trav. Liège (div. Dinant), 20 mars 2023, R.G. 22/124/A

Compte tenu du lien de subordination auquel est soumis le travailleur salarié, le seul fait de ne pas avoir réclamé le paiement de la rémunération contractuellement prévue pendant le cours de l'exécution de son contrat et de ne pas avoir diligenté de procédure à cet effet ne peut être interprété comme une renonciation à son droit. Par ailleurs, si l'intéressé peut considérer la diminution unilatérale de sa rémunération comme un acte équipollent à rupture, il a aussi le droit de poursuivre l'exécution de son contrat et de réclamer les arriérés qui lui reviennent dans le délai de prescription. Ce comportement n'implique pas davantage qu'il a consenti à cette diminution.

19.
Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Paiements à la rupture > Nature > Indemnité d'éviction du représentant de commerce > Clause de non-concurrence

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

Vu l'existence d'une clause de non-concurrence, il y a présomption d'apport de clientèle, qu'en l'espèce la société ne renverse pas, dans la mesure où, entre le moment où l'employé a commencé à travailler et celui de son licenciement, il y a eu de nombreux nouveaux clients qui n'étaient pas en relation d'affaires avec elle auparavant.

20.
Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Paiements à la rupture > Nature > Indemnité d'éviction du représentant de commerce > Condition d'occupation d'un an

Trib. trav. Liège (div. Liège), 13 mars 2023, R.G. 22/1.646/A

Pour le calcul de la période d'occupation minimale d'un an, il faut tenir compte non seulement des périodes de prestations effectives, mais aussi de toutes les périodes de suspension légale ou conventionnelle de l'exécution du contrat (par exemple : maladie, vacances annuelles). La durée de l'occupation se calculera par ailleurs au moment de la cessation effective du contrat.

21.
Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Paiements à la rupture > Nature > Indemnité d'éviction du représentant de commerce > Préjudice du représentant

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

Le fait que l'employé ait retrouvé un emploi ne permet pas de considérer qu'il n'a pas subi de préjudice. Il s'avère en l'espèce que l'intéressé exploite, depuis son licenciement, une entreprise spécialisée et qu'il n'a pu garder la clientèle qu'il a apportée à la société, le type de clients étant pour la plupart très différent. Le tribunal relève que l'employeur précédent traitait avec de grosses entreprises intervenant sur des chantiers d'envergure, ce qui n'est plus le cas.

22.
Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Paiements à la rupture > Nature > Indemnité d'éviction du représentant de commerce > Préjudice du représentant

Trib. trav. Liège (div. Liège), 13 mars 2023, R.G. 22/1.646/A

Le représentant subit très certainement un préjudice s'il ne retrouve pas un travail. Il en est de même si, après le licenciement, il retrouve une occupation mais n'exerce plus une activité de représentation commerciale.

23.
Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Clause de stabilité d'emploi > Secteur des grands magasins

C. trav. Liège (div. Liège), 7 avril 2023, R.G. 2022/AL/175

En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, la C.C.T. relative à la sécurité d'emploi conclue au sein de la commission paritaire n° 312 prévoit (i) que le travailleur fait d'abord l'objet d'un avertissement écrit et (ii) que, si cet avertissement ne produit aucun effet, l'entreprise s'efforcera, dans toute la mesure du possible, d'améliorer le niveau et les compétences professionnelles de l'intéressé en vue d'essayer de le maintenir dans sa fonction ou de le muter vers une fonction susceptible de mieux rencontrer ses capacités. Le non-respect de ces dispositions, non autrement sanctionné par la C.C.T., fonde le travailleur à postuler, en vertu du droit commun de la responsabilité civile, la condamnation de son employeur à lui payer des dommages et intérêts, fût-ce au titre de la perte d'une chance de conserver son emploi.
Il tombe en effet sous le sens que, si l'employeur avait respecté en tous points la procédure prévue, le travailleur aurait, à tout le moins, bénéficié non seulement d'un délai raisonnable pour tenter de remédier d'initiative aux insuffisances professionnelles qui lui étaient imputées, mais également d'une période au cours de laquelle son employeur aurait dû s'efforcer d'améliorer son niveau et ses compétences professionnelles en vue de son maintien à l'emploi. En le licenciant sans lui offrir cette double possibilité, il a manifestement privé l'intéressé de la chance de conserver son emploi, à tout le moins durant le temps nécessaire à cet effet, avant d'être (éventuellement) licencié (à défaut pour l'avertissement notifié d'avoir produit un effet et pour les efforts à déployer d'avoir abouti).

24.
Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Clause de stabilité d'emploi > Secteur des banques

C. trav. Bruxelles, 3 mai 2023, R.G. 2021/AB/147[3]

Pour l'application de la C.C.T. sectorielle dans le secteur bancaire relative à la stabilité d'emploi, la question est de déterminer si l'employée relève du champ d'application de la C.C.T. du 2 juillet 2007 (dont la cour rappelle qu'elle a été modifiée par une autre du 9 octobre 2009), dans la mesure où le texte prévoit que ses dispositions (§§ 2 et 3 de l'article 2) ne sont pas d'application (outre le cas du motif grave) aux membres du personnel qui n'entrent pas dans le champ d'application d'une autre convention collective du secteur, étant celle du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération. En l'espèce, l'intéressée percevait une rémunération correspondant à une catégorie déterminée au sein de l'entreprise (catégorie 8), étant qu'elle était non barémisée. Elle se trouvait, ainsi, exclue du champ d'application de la C.C.T. du 3 juillet 2008 et, par voie de conséquence, de celle du 2 juillet 2007.
Si la question devait être envisagée sous l'angle de la discrimination, la cour appelle à la prudence, d'autant qu'il s'agirait d'une discrimination dont le motif n'est pas protégé par une base spécifique. Elle rappelle qu'une convention collective est le fruit d'un accord négocié, qui vise à obtenir un équilibre entre les droits et obligations des travailleurs et employeurs et qui transcende dès lors les intérêts individuels des travailleurs.

[3] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Secteur bancaire : règles applicables en cas de licenciement**.

25.
Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Reclassement professionnel > Sources > Loi du 5 septembre 2001

C. trav. Bruxelles, 25 avril 2023, R.G. 2020/AB/66

N'a pas communiqué d'offre valable, c'est-à-dire conforme aux conditions et modalités prescrites par la loi du 5 septembre 2001, l'entreprise qui, en dehors du délai de quinze jours, se limite, alors que la formalité du recommandé s'impose, à adresser au travailleur un courriel qui ne détaille pas l'offre de reclassement mais se limite à l'inviter à prendre contact avec le CEFORA « afin de discuter les modalités pratiques des services ». Il incombait toutefois à ce dernier de mettre son employeur en demeure, par écrit et dans les quatre semaines qui suivent l'expiration du terme (article 11/8, § 1er, alinéa 2, de la loi du 5 septembre 2001), obligeant ainsi celui-ci à faire une offre dans un nouveau délai de quatre semaines après la mise en demeure (article 11/8, § 1er, alinéa 3).
A défaut d'avoir envoyé une telle mise en demeure, il ne peut plus faire valoir qu'il n'aurait pas reçu d'offre valable de reclassement. Son employeur était dès lors autorisé par la loi à opérer la déduction de quatre semaines de rémunération prévue par l'article 11/5 de la loi, qu'il a en l'espèce limitée à la déduction du montant de 5.500 euros (inférieur au montant de quatre semaines de rémunération).

26.
Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Reclassement professionnel > Sources > Loi du 5 septembre 2001

C. trav. Bruxelles, 22 mars 2023, R.G. 2019/AB/890

Dès lors que l'employeur n'offre pas au travailleur licencié un outplacement malgré la mise en demeure qui lui a été adressée, le travailleur recouvre son droit à bénéficier d'une indemnité compensatoire de préavis sans déduction des quatre semaines de rémunération. Si celui-ci réclame des dommages et intérêts, il doit démontrer que la faute de l'employeur lui a causé un dommage. Le travailleur qui ne bénéficie pas des services auxquels il a droit et qui sont destinés à lui permettre de retrouver le plus rapidement possible un emploi perd effectivement une chance de retrouver un emploi auprès d'un nouvel employeur. L'évaluation du degré de probabilité est un exercice qualifié de « difficile, voire impossible à réaliser ». La cour procède dès lors à une évaluation *ex aequo et bono*.

27.
Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis > Composantes de la rémunération > Rémunération non déclarée

C. trav. Bruxelles, 14 mars 2023, R.G. 2019/AB/655

Le fait que l'employeur ait manqué à ses obligations en matière de sécurité sociale est sans incidence sur l'existence du contrat, et donc sur les obligations de l'employeur liées à la rupture de celui-ci sans préavis ni indemnités. La non-déclaration de rémunération et le non-paiement de cotisations sociales sont également sans incidence sur le fait que les montants versés au travailleur en contrepartie du travail effectué, déclarés ou non, constituent de la rémunération et doivent donc être inclus dans la base de calcul des indemnités dues ensuite de la rupture du contrat de travail. Un travailleur peut donc inclure

dans l'assiette de l'indemnité de congé qu'il postule une rémunération qui lui aurait été payée sans être déclarée conformément aux dispositions sociales et fiscales.

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

Disclaimer : Copyright et conditions d'utilisation du site.