

Centre de compétence

Emploi & sécurité sociale

T +32 2 515 09 51

F +32 2 515 09 13

---

# CIRCULAIRE

S. 2019-027

---

## Jurisprudence sociale

29 août 2019

### Résumé

- Rupture pour motif grave – emprunt non remboursé à une collègue fragile – manquement à la déontologie des assistants sociaux
- Rupture pour motif grave – dénonciations à l'autorité subsidiaire – travailleur protégé – harcèlement – article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 – motifs du licenciement devant être étrangers à la plainte et non à son contenu – abus de droit – absence de mesures appropriées en matière d'harcèlement et absence de réponse aux appels à l'aide du travailleur
- Rupture pour motif grave – délai – fautes multiples ou répétées – dernier fait non fautif – non-présentation à des convocations médicales – comportement non fautif en raison d'un délai trop bref entre l'avis de passage du médecin contrôleur et l'heure de convocation
- Rupture pour motif grave – preuve – fiabilité – clé USB – licenciement manifestement déraisonnable
- Licenciement manifestement déraisonnable – notion – charge de la preuve – sanction
- Contrat de travail – modification unilatérale – constat par le travailleur – poursuite de l'exécution du contrat – délai raisonnable
- Travailleuse enceinte – licenciement justifié par une restructuration – motifs invoqués après le licenciement – preuve des éléments étrangers non rapportée – égalité de traitement et non-discrimination – absence de dommage distinct de l'indemnité de protection de la travailleuse enceinte – non-cumul des indemnités

### **Rupture pour motif grave – emprunt non remboursé à une collègue fragile – manquement à la déontologie des assistants sociaux**

Constitue un motif grave, le fait, pour une assistante sociale, de contracter des prêts privés auprès d'une collègue qu'elle savait fragile



psychologiquement et de ne pas les rembourser, contrevenant ainsi au code de déontologie applicable aux travailleurs sociaux.

Cour du travail de Liège, 7 février 2019, *JTT*, 2019, 253.

**Rupture pour motif grave – dénonciations à l'autorité subsidiaire – travailleur protégé – harcèlement – article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 – motifs du licenciement devant être étrangers à la plainte et non à son contenu – abus de droit – absence de mesures appropriées en matière d'harcèlement et absence de réponse aux appels à l'aide du travailleur**

Ne constitue pas un motif grave, le fait de dénoncer, auprès de l'autorité subsidiaire, le refus de son employeur de prendre position par rapport aux plaintes pour harcèlement moral du travailleur, et ce après de nombreuses demandes d'intervention restées sans réponse.

La protection contre le licenciement est attachée au dépôt d'une plainte pour harcèlement moral, et non au contenu de cette plainte. L'existence d'un lien entre le contenu de la plainte et le licenciement ne rend pas le licenciement irrégulier au regard de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996.

Se comporte de manière fautive, de sorte que le licenciement présente un caractère abusif dans les circonstances de l'espèce, l'employeur qui n'a pas au préalable répondu aux appels à l'aide du travailleur et tenté de résoudre le problème qu'il avait soulevé.

Cour du travail de Bruxelles, 18 janvier 2018, *JTT*, 2019, 272.

**Rupture pour motif grave – délai – fautes multiples ou répétées – dernier fait non fautif – non-présentation à des convocations médicales – comportement non fautif en raison d'un délai trop bref entre l'avis de passage du médecin contrôleur et l'heure de convocation**

Lorsqu'il est reproché au travailleur des fautes multiples ou répétées, l'employeur dispose de 3 jours ouvrables à partir de la connaissance du dernier fait commis pour licencier le travailleur.

Si la preuve de ce dernier fait et de son caractère fautif n'est pas rapportée, le congé qui est donné plus de trois jours après que les autres faits ont été connus, est tardif.

La non-présentation chez le médecin contrôleur n'est pas fautive lorsque le travailleur n'a disposé que d'environ 5 heures pour trouver la lettre de



convocation et se présenter au cabinet du médecin, ce délai étant clairement déraisonnable.

Cour du travail de Bruxelles, 19 février 2019, *JTT*, 2019, 291.

### **Rupture pour motif grave – preuve – fiabilité – clé USB – licenciement manifestement déraisonnable**

La reproduction du contenu d'une clé USB est dépourvue de valeur probante.

Le licenciement pour un motif grave qui ne repose sur aucun fondement objectif ou objectivable est manifestement déraisonnable.

Cour du travail de Liège, 27 juin 2018, *JTT*, 2019, 270.

### **Licenciement manifestement déraisonnable – notion – charge de la preuve – sanction**

Le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T. n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur, ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.

Le contrôle judiciaire sur les motifs du licenciement est marginal.

Lorsque le travailleur n'a pas demandé les motifs de son licenciement, il lui appartient de prouver les éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement. L'employeur a également la charge de la preuve des faits qu'il allègue et, en cas de doute, le fardeau de la preuve pèsera sur le travailleur.

La sanction est fixée à trois semaines de rémunération dès lors que le motif mal apprécié est d'ordre organisationnel, que le travailleur ne démontre pas que la décision est prise en représailles d'un comportement ou d'une situation qui n'aurait pas plu à l'employeur et que ce dernier n'a manifesté aucune intention de nuire.

Cour du travail de Liège, 15 janvier 2019, *JTT*, 2019, 284.



**Contrat de travail – modification unilatérale – constat par le travailleur – poursuite de l’exécution du contrat – délai raisonnable**

N’a pas accepté la modification unilatérale de son contrat, le travailleur qui a agi dans le délai raisonnable, nécessaire pour prendre attitude en toute connaissance de cause, quant à l’éventuelle conclusion d’un nouveau contrat.

En cas de modification unilatérale de la fonction suite à une évaluation provisoire défavorable, le délai de trois mois et demi correspondant à la période comprise entre l’évaluation provisoire et l’évaluation définitive est raisonnable.

Cour du travail de Liège, 27 octobre 2017, *JTT*, 2019, 287.

**Travailleuse enceinte – licenciement justifié par une restructuration – motifs invoqués après le licenciement – preuve des éléments étrangers non rapportée – égalité de traitement et non-discrimination – absence de dommage distinct de l’indemnité de protection de la travailleuse enceinte – non-cumul des indemnités**

Seuls les motifs invoqués *in tempore non suspecto* par l’employeur au moment du licenciement sont de nature à constituer des motifs étrangers permettant le licenciement.

En cas de restructuration, l’employeur doit préciser les critères qui lui ont permis de distinguer les services visés par la restructuration, ainsi que les critères ayant permis de distinguer les agents touchés par la restructuration au sein de ces services.

En licenciant une travailleuse pour des motifs dont il n’est pas établi qu’ils sont totalement étrangers à son état de grossesse, l’employeur procède à une discrimination fondée sur la grossesse et donc sur le genre.

Cependant, pour prétendre au cumul de l’indemnité de protection de la travailleuse enceinte avec l’indemnité pour discrimination, la travailleuse devrait pouvoir identifier l’existence d’un second facteur de discrimination aggravant le dommage subi et non réparé spécifiquement par l’octroi de l’indemnité protectionnelle de la travailleuse enceinte.

Cour du travail de Mons, 26 octobre 2018, *JTT*, 2019, 266.

■