

CIRCULAIRE

Antoine Vanden Abeele

## Jurisprudence sociale

Notre référence / 2021-027

Date de publication / 30 novembre 2021

Centre de compétence  
Travail & Sécurité sociale

T +32 2 515 09 51

lp@vbo-feb.be

## Table des matières

Table des matières.....	1
1 Egalité de traitement et non-discrimination - handicap - refus d'aménagement raisonnable .....	2
2 Rupture - commun accord - vice de consentement.....	2
3 Licenciement - motif grave - délai - prise de connaissance des faits - organe collégial....	2
4 Licenciement - motif grave - faits antérieurs - injures et menaces de mort - contexte privé mais sur le lieu de travail .....	3
5 Licenciement - motif grave - achats pour son propre compte - action reconventionnelle de l'employeur .....	3
6 Licenciement - manifestement déraisonnable - enregistrements - preuve licite.....	3
7 Rupture - acte équipollent - intérêts des parties .....	3
8 Contrat de travail - représentant de commerce - commissions - calcul - usage .....	4

## 1 Egalité de traitement et non-discrimination - handicap - refus d'aménagement raisonnable

Constitue un handicap, le fait de souffrir d'endométriose.

Constitue de la discrimination le fait, pour l'employeur, de refuser de mettre en place des aménagements raisonnables consistant en un aménagement des horaires de travail.

Le refus d'accorder des aménagements raisonnables et le licenciement du travailleur constituent deux actes différents.

Cependant, dans la mesure où les causes des deux discriminations, de même que les préjudices subis, se confondent, une seule indemnité doit être accordée.

Cour du travail de Liège (division Namur), 18 mars 2021, JTT, 2021, 409

## 2 Rupture - commun accord - vice de consentement

Pour déterminer l'existence ou non d'une violence morale constitutive d'un vice de consentement, il convient d'analyser les circonstances dans lesquelles la convention de rupture de commun accord est conclue, indépendamment de ce que les faits reprochés par l'employeur sont ou non constitutifs d'un motif grave.

Il y a violence morale lorsque l'employeur (1) connaît l'état dépressif du travailleur (2) connaît ses assuétudes, (3) brandit la menace d'un motif grave liée au flagrant délit de consommation d'alcool et (4) ne laisse pas le temps nécessaire au travailleur pour réfléchir à la signature de la convention, ni ne lui permet de se faire assister.

La violence morale ne peut plus être invoquée dès lors que le travailleur a agi de telle sorte qu'il a demandé à son employeur d'exécuter la convention de rupture de commun accord.

Cour du travail de Liège (division Neufchâteau), 24 février 2021, JTT, 2021, 389

## 3 Licenciement - motif grave - délai - prise de connaissance des faits - organe collégial

Il est indifférent que des membres individuels de l'organe compétent pour licencier pour motif grave aient eu connaissance des faits à une date antérieure à la prise de connaissance par l'organe compétent pour licencier (i.e. le conseil d'administration).

Constitue un motif grave justifiant le licenciement sans préavis ni indemnité, le fait, pour un travailleur d'avoir encodé, à plusieurs reprises, des heures supplémentaires inexistantes, et de les avoir récupérées.

Ces fautes sont d'autant plus graves compte tenu des fonctions exercées.

Cour du travail de Liège (division Namur), 12 janvier 2021, JTT, 2021, 400

#### **4 Licenciement - motif grave - faits antérieurs - injures et menaces de mort - contexte privé mais sur le lieu de travail**

Lorsque l'employeur invoque un fait répétitif ou un fait dont la gravité résulte de faits survenus antérieurement, le dernier fait fautif doit s'être produit au cours des trois jours ouvrables précédant le licenciement.

Ce fait fautif ne doit pas nécessairement être grave en lui-même. Son caractère gravement fautif peut résulter de la prise en considération de faits antérieurs considérés comme des circonstances aggravantes.

Aucune disposition légale n'impose de délai dans lequel les faits antérieurs doivent s'être produits ou avoir été connus de l'employeur.

Constitue un motif grave le fait pour un travailleur, d'injurier et de menacer de mort un collègue.

Le fait que le motif de l'altercation ait relevé de la sphère privée est sans pertinence dès lors qu'elle s'est déroulée pendant le travail.

Cour du travail de Bruxelles, 10 février 2021, JTT, 2021, 393

#### **5 Licenciement - motif grave - achats pour son propre compte - action reconventionnelle de l'employeur**

Constitue un motif grave le fait, pour un travailleur, d'effectuer au nom de son employeur et avec les fonds de celui-ci, des achats pour son propre compte sans y avoir été autorisé.

La circonstance que le travailleur bénéficiait d'une grande latitude dans les achats à effectuer et le fait qu'il était chargé de les encoder dans la comptabilité constituent des facteurs aggravants.

Le délai de prescription applicable à l'action mue par l'employeur en dommages et intérêts suite aux détournements de fonds, est un délai de cinq ans, les faits commis étant constitutifs d'une infraction pénale, et ceci indépendamment de l'existence d'une plainte pénale.

Cour du travail de Bruxelles, 26 janvier 2021, JTT, 2021, 415

#### **6 Licenciement - manifestement déraisonnable - enregistrements - preuve licite**

Dans le cadre de l'examen des motifs d'un licenciement au sens de la CCT n° 109, un entretien téléphonique peut être pris en considération lequel a été enregistré à l'insu de l'employeur, étant donné que l'entretien a eu lieu sur le lieu de travail, pendant les heures de travail, entre parties liées par un contrat de travail, et étant donné qu'il ne concernait que les relations de travail.

Tribunal du travail de Liège (division Liège), 7 juin 2021, RG 20/1.119/A

#### **7 Rupture - acte équipollent - intérêts des parties**

Le critère pour apprécier si un élément essentiel du contrat de travail a été modifié de façon importante, se fonde sur le degré de modification de cet élément ; il convient d'apprécier plus particulièrement si la modification est tellement importante qu'il ne peut être admis qu'après la modification, il s'agit toujours de l'exécution du contrat original.

L'intérêt que peuvent avoir les parties par rapport à la modification voire le maintien, est sans incidence.

Cour de Cassation, 6 septembre 2021, RG S. 20.0013.N/3

## **8 Contrat de travail - représentant de commerce - commissions - calcul - usage**

Lorsqu'une clause de contrat est sujette à interprétation, il convient de se référer aux articles 1156 et suivants du Code Civil.

En l'espèce, la clause litigieuse ne permet pas d'identifier si la commission est due sur toutes les ventes réalisées par la société ou sur les seules ventes réalisées par le travailleur.

Selon l'usage, les commissions sont généralement calculées de façon individuelle sur les ventes effectuées par le représentant de commerce.

La clause litigieuse doit dès lors être interprétée en ce sens.

Cour du travail de Liège (division Namur), 8 octobre 2020, JTT, 2021, 405