

CIRCULAIRE

## Jurisprudence sociale

Notre référence / 2022-027  
Date de publication / 29 novembre 2022

Antoine Vanden Abeele

Centre de compétence  
Travail & Sécurité sociale  
T +32 2 515 09 51  
lp@vbo-feb.be

## Table des matières

Table des matières .....	1
1 Bien-être au travail et harcèlement - demande de dommages et intérêts - charge de la preuve .....	2
2 Licenciement - travailleur protégé - délégué syndical suppléant - exercice des compétences du CPPT.....	2
3 Licenciement - discrimination directe - âge et état de santé .....	2
4 Licenciement - motif grave - fraude sur le temps de travail - régularité de la preuve - utilisation de badges internes à l'entreprise - jurisprudence Antigone .....	3
5 Licenciement - motif grave - détective privé .....	3
6 Licenciement - motif grave - consommation d'une viennoiserie dans paiement préalable - vol .....	3
7 Licenciement - motif grave - vol domestique - acquittement au pénal .....	4
8 Licenciement - motif grave - comportement violent - antécédents de même nature .....	4
9 Licenciement - motif grave - relation sentimentale entretenue par une assistance sociale avec un détenu .....	4

## 1 Bien-être au travail et harcèlement - demande de dommages et intérêts - charge de la preuve

Il appartient au travailleur qui se prétend victime de harcèlement moral de démontrer, dans un premier temps, des faits permettant de présumer l'existence de harcèlement.

L'envoi de deux mails isolés, sur une courte période (9 jours), ne constitue pas un commencement de preuve d'un harcèlement.

En outre, le fait de faire remarquer à un travailleur ses erreurs et de le recadrer pour qu'il s'améliore constitue l'expression du pouvoir hiérarchique et ne peut pas être assimilé à du harcèlement moral, et ce même si les termes utilisés dans ces mails peuvent être ressentis comme « durs ».

Cour du travail de Bruxelles, 24 novembre 2021, JTT, 2022, 369

## 2 Licenciement - travailleur protégé - délégué syndical suppléant - exercice des compétences du CPPT

Pour pouvoir bénéficier de la protection contre le licenciement en qualité de délégué syndical, il convient (1) d'avoir été désigné conformément aux dispositions sectorielles applicables (en l'espèce notamment avoir au moment de sa désignation 6 mois d'occupation dans l'entreprise) et (2) d'être désigné comme délégué effectif (et non suppléant) ou à tout le moins de démontrer avoir déjà remplacé un délégué syndical effectif, à défaut pour la convention collective sectorielle d'avoir étendu la protection aux suppléants.

Si les membres de la délégation syndicale qui exercent les compétences du CPPT bénéficient de la même protection que les membres du CPPT, il en va ainsi uniquement pour le délégué syndical effectif.

Cour du travail de Bruxelles, 21 décembre 2021, JTT, 2022, 348

## 3 Licenciement - discrimination directe - âge et état de santé

Le licenciement opéré sur base de deux critères protégés (en premier lieu l'âge puis, au sein de la catégorie des travailleurs « âgés », ceux présentant des problèmes physiques susceptibles de nuire à la qualité artistique) est discriminatoire, à défaut pour l'employeur de démontrer (1) l'insuffisance des prestations artistiques et (2) que la distinction est justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

Commets un abus de droit de licencier, l'employeur qui n'informe pas le travailleur de la décision de licenciement et le laisse se présenter à une répétition (alors que le travailleur est déjà remplacé), le travailleur apprenant alors par ses collègues qu'il est licencié.

Cette faute a occasionné un dommage moral étant l'humiliation subie par le travailleur de se voir refuser de participer à la répétition en raison de son licenciement, devant l'ensemble de ses collègues, après 34 ans d'occupation.

Cour du travail de Bruxelles, 7 décembre 2021, JTT, 2022, 362

#### 4 Licenciement - motif grave - fraude sur le temps de travail - régularité de la preuve - utilisation de badges internes à l'entreprise - jurisprudence Antigone

En application de la jurisprudence de la Cour de Cassation en son arrêt du 14 juin 2021, il n'y a pas lieu d'écartier l'utilisation par l'employeur, en violation du RGPD, d'un système de badges internes instauré dans un but de sécurité afin d'établir une fraude sur le temps de travail constitutive d'un motif grave, lorsqu'il se déduit des faits de la cause que la fiabilité de la preuve n'est pas entamée par les irrégularités constatées et que le droit au procès équitable est respecté.

Cour du travail de Liège (division Namur), 28 septembre 2022, R.G. 2022/AN/127, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

#### 5 Licenciement - motif grave - détective privé

Il est admis que le recours à un détective privé constitue un mode de preuve pour autant que certaines conditions soient remplies.

Dans l'hypothèse où la preuve est irrégulièrement obtenue, elle sera tout de même admise sauf dans trois hypothèses (violation d'une règle prescrite à peine de nullité, et/ou si la preuve recueillie est peu fiable et/ou en cas de violation du principe du droit à un procès équitable.

Constitue un motif grave, le fait pour un travailleur de méconnaître les procédures internes dans le but de s'approprier de manière frauduleuse une télévision à un prix extrêmement bas, et d'avoir tenté de dissimuler ses actions (utilisant des identifiants d'un collègue pour pratiquer la réduction du prix, correction du prix le surlendemain...) et d'avoir menti.

Le fait que le travailleur dispose d'une ancienneté importante et que sa carrière soit exemplaire ne constitue pas des circonstances de nature à atténuer le caractère de motif grave.

Cour du travail de Liège (division Neufchâteau), 25 mai 2022, JTT, 2022, 341

#### 6 Licenciement - motif grave - consommation d'une viennoiserie dans paiement préalable - vol

Le fait de consommer, pendant ses heures de travail, une viennoiserie sans l'avoir préalablement payée constitue non seulement une infraction aux procédures applicables mais également un fait de vol, l'intention frauduleuse étant établie à suffisance par le fait que cette consommation s'est faite dans une partie du magasin où le travailleur était isolé et qu'aucun élément ne permet d'établir qu'il avait l'intention de payer la viennoiserie par la suite.

Il s'agit d'une faute grave qui est en outre de nature à rendre de manière immédiate et définitive impossible toute collaboration professionnelle, l'attention du travailleur ayant été suffisamment attirée sur l'importance attachée au respect des règles en matière d'achat de produits par le personnel et sur les conséquences de la violation de ces règles (mentions dans le règlement de travail et avertissement antérieur).

Cour du travail de Bruxelles, 5 janvier 2022, JTT, 2022, 358

## **7 Licenciement - motif grave - vol domestique - acquittement au pénal**

Le motif grave (vol) ne peut être considéré comme établi lorsque la juridiction pénale a définitivement acquitté le travailleur de la prévention de vols domestiques.

Partant, une indemnité compensatoire de préavis est due.

Cour du travail de Bruxelles, 1<sup>er</sup> décembre 2021, JTT, 2022, 365

## **8 Licenciement - motif grave - comportement violent - antécédents de même nature**

Constitue un motif grave, le fait pour un travailleur, d'adopter un comportement agressif à l'égard d'un collègue de travail (jet d'un objet, hurlements, poursuite du collègue qui s'enfuyait, coup de poing dans un casier), dans un contexte d'antécédents de même nature (deux précédentes altercations).

Cour du travail de Bruxelles, 1<sup>er</sup> décembre 2021, JTT, 2022, 366

## **9 Licenciement - motif grave - relation sentimentale entretenue par une assistante sociale avec un détenu**

Constitue un motif grave, le fait pour une assistante sociale travaillant avec des détenus, d'entretenir avec l'un d'eux une relation sentimentale, alors qu'elle était chargée d'assurer son suivi.

Les règles déontologiques applicables exigeaient que, dans de telles circonstances, elle cède le dossier à l'un de ses collègues.

Ce fait est aggravé par les circonstances suivantes : (1) en entretenant cette relation, la travailleuse n'a pas pu consacrer aux autres détenus le temps nécessaire pour assurer un suivi de qualité et (2) la travailleuse a tenté de cacher la situation à son employeur.

Cour du travail de Bruxelles, 7 décembre 2021, JTT, 2022, 385