

CIRCULAIRE

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2022-008
Date de publication / 27 janvier 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 Licenciement - travailleur protégé - demande en reconnaissance d'un motif grave - législation linguistique - interruption du délai de trois jours.....	2
2 Licenciement - travailleur protégé - congé parental - motif suffisant.....	2
3 Licenciement - travailleur protégé - protection de la maternité - motif étranger.....	2
4 Licenciement - motif grave - enquête interne - audition.....	2
5 Licenciement - motif grave - faits découverts postérieurement au licenciement.....	3
6 Licenciement - motif grave - négligences.....	3
7 Licenciement - motif grave - simulation d'une crise d'épilepsie.....	3
8 Licenciement - motif grave - vol.....	4

1 Licenciement - travailleur protégé - demande en reconnaissance d'un motif grave - législation linguistique - interruption du délai de trois jours

Il découle de la lecture conjointe des articles 40, 2^{ème} al. de la loi sur l'emploi des langues en matières judiciaires (« *Les actes déclarés nuls pour contravention à la présente loi interrompent la prescription ainsi que les délais de procédure impartis à peine de déchéance* ») et de l'art. 4 § 1 portant le régime de licenciement pour les représentants des travailleurs qu'une requête déclarée nulle a interrompu le délai de trois jours.

Cour de Cassation, 4 octobre 2021, S.21.0009.N, www.juportal.be

2 Licenciement - travailleur protégé - congé parental - motif suffisant

Le motif de licenciement qui réside dans l'incapacité du travailleur à réaliser seul, en quatre jours par semaine, la même quantité de travail que précédemment dans un régime de cinq jours par semaine n'est pas étranger au congé parental.

De surcroît, dès lors que le problème de rendement se posait déjà antérieurement au congé parental sans qu'il n'ait été indiqué au travailleur qu'un licenciement serait envisagé si la situation persistait, le manque de rendement ne peut pas être mis en relation causale avec la décision de licencier le travailleur, pendant sa période de protection.

Les juridictions du travail ne doivent pas vérifier si le licenciement est en lien ou non avec le congé parental mais s'il est en lien ou non avec un motif étranger au congé parental.

Cour du travail de Bruxelles, 10 février 2021, JTT, 2021, 484

3 Licenciement - travailleur protégé - protection de la maternité - motif étranger

Les motifs étrangers dont question à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 doivent être objectifs.

Si de simples allégations de l'employeur ne suffisent pas, le juge doit simplement vérifier l'existence réelle des motifs invoqués.

Il ne doit pas apprécier si ces motifs sont de nature à justifier un licenciement tant qu'ils sont étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement de la travailleuse.

Cour du travail de Bruxelles, 22 octobre 2020, JTT, 2021, 489

4 Licenciement - motif grave - enquête interne - audition

Il appartient à la partie qui conteste le respect du délai de trois jours et/ou le motif grave qui lui est imputé et dont la preuve est rapportée avec un degré suffisant de certitude (ou de vraisemblance d'un fait négatif) par l'autre partie, d'apporter elle-même la preuve du fondement et de la pertinence de sa contestation.

L'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour motif grave est libre de procéder à une enquête et/ou audition du travailleur en vue de parfaire sa connaissance des faits et des circonstances de nature à lui conférer la nature d'un motif grave.

Il importe peu que ces mesures apportent ou non des éléments nouveaux à la connaissance de l'employeur, du moment qu'elles lui permettent de parfaire sa connaissance qu'il avait le cas échéant déjà des faits.

Constitue un motif grave, le fait pour un travailleur d'adopter un comportement frauduleux en violant les procédures de pointage, lui permettant d'obtenir des avantages indus.

Le fait que le travailleur soit chef d'équipe et qu'il soit investi d'un poste de confiance constituent une circonstance aggravante.

Cour du travail de Bruxelles, 2 mars 2021, JTT, 2021, 493

5 Licenciement - motif grave - faits découverts postérieurement au licenciement

Des faits découverts après le licenciement peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué.

Ils ne peuvent cependant pas être considérés par eux-mêmes comme constitutifs de motif grave.

La preuve de la matérialité des griefs constitutifs de motif grave et de leur imputabilité au travailleur licencié doit être rapportée de manière rigoureuse, sans laisser de place au doute.

Le seul fait, pour un travailleur d'assister à la défense publique d'un travail de fin d'étude d'un stagiaire, lequel émet des considérations négatives au sujet de l'employeur, constitue une erreur d'appréciation et non d'un motif grave, en l'absence de preuve d'une volonté de nuire.

Cour du travail de Bruxelles, 16 février 2021, JTT, 2021, 478

6 Licenciement - motif grave - négligences

L'insubordination, pour qu'elle soit constitutive d'un motif grave, doit se présenter comme un refus avéré d'exécuter le travail convenu et/ou de respecter les instructions données.

De simples manquements professionnels, des négligences, même répété(es), ne constituent pas de l'insubordination ni, à fortiori, un motif grave, sauf à manifester une désinvolture délibérée ou à révéler une intention explicite de causer préjudice à l'employeur.

Cour du travail de Bruxelles, 8 février 2021, JTT, 2021, 499

7 Licenciement - motif grave - simulation d'une crise d'épilepsie

Constitue un motif grave, le fait pour un travailleur de simuler une crise d'épilepsie sur son lieu de travail.

Cour du travail de Bruxelles, 11 janvier 2021, JTT, 2021, 486

8 Licenciement - motif grave - vol

Constitue un motif grave, le fait pour un travailleur de se rendre sur son lieu de travail et de charger dans son coffre des produits de carrosserie appartenant à son employeur, dès lors qu'il ressort des éléments du dossier qu'il a agi avec l'intention de se les approprier.

Cour du travail de Bruxelles, 2 novembre 2020, JTT, 2021, 506