

Circulaire

Antoine Vanden Abeele

## Jurisprudence sociale

Notre référence / 2020-021

Date de publication / 30 juin 2020

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 - CCT 109 - absence de cumul entre dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable et licenciement abusif.....	2
2 Licenciement - motif grave - délai de 3 jours.....	2
3 Licenciement - protection - plainte pour harcèlement - prise de connaissance par l'employeur.....	2
4 Licenciement - protection - discrimination - maternité - garderie.....	3
5 Licenciement - force majeure médicale - trajet de réintégration suivie de façon incorrecte - licenciement manifestement déraisonnable.....	3

## 1 Licenciement - CCT 109 - absence de cumul entre dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable et licenciement abusif

Une demande de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas cumulable avec des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

L'article 9, § 3 de la cct n° 109 dispose en effet que «*l'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales*».

Il est irrelevant que les dommages et intérêts pour licenciement abusif couvrent un autre dommage que les dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable.

Cette interdiction de cumul n'empêche pas au travailleur de réclamer des dommages et intérêts pour licenciement abusif, mais suppose qu'il opère un choix entre les deux indemnisations.

Tribunal du travail de Liège (division Liège), 21 janvier 2020, R.G. 18/3264/A, [www.hrsquare.be](http://www.hrsquare.be)

## 2 Licenciement - motif grave - délai de 3 jours

Le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

Ce délai ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ayant le pouvoir de décider du licenciement du travailleur a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice.

Ainsi, il ne peut être reproché à un employeur qui soupçonne un travailleur, disposant d'une longue ancienneté et d'une protection contre le licenciement en sa qualité de délégué syndical, de ne pas se contenter d'une simple déclaration vague d'un collègue sur l'heure d'arrivée de ce travailleur sur son lieu de travail et de poursuivre son enquête avant de décider de licencier ce travailleur pour fraude au système de contrôle de présence sur le lieu de travail en raison de la discordance entre l'heure de pointage via ce système et l'heure d'arrivée effective.

Cour du travail de Bruxelles, 20 janvier 2020, R.G. 2017/AB/746, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

## 3 Licenciement - protection - plainte pour harcèlement - prise de connaissance par l'employeur

Il y a lieu de vérifier si dans l'espèce les raisons du licenciement sont étrangères au dépôt de la plainte pour harcèlement, sans devoir se pencher sur le contenu de la plainte.

Le simple fait qu'une décision de licenciement ait été prise avant que l'employeur n'ait été informé du dépôt effectif de la plainte, ne démontre pas que cette décision était étrangère au dépôt de la plainte, laquelle était manifestement imminente.

Cour du travail de Bruxelles, 7 octobre 2019, R.G. 2017/AB/188, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

#### **4 Licenciement - protection - discrimination - maternité - garderie**

La notion de ‘maternité’ dans la loi “Genre” ne s’étend pas jusqu’à protéger les mères (et dès lors pas les pères) à cause de la garderie des enfants.

Dès lors que la maternité ne couvre pas la situation de garderie, la loi « Genre » ne trouve pas à s’appliquer. Il peut en outre difficilement être soutenu que les charges liées à la garderie soient réservées uniquement aux mères, ce qui conduirait justement à une confirmation du rôle des sexes.

Pour des problèmes de garderie, les deux parents doivent pouvoir prendre chacun les responsabilités. Un licenciement lié à des problèmes de garderie ne constitue dès lors pas une discrimination sur base du genre.

Cour du travail de Bruxelles, 10 septembre 2019, R.G. 2017/AB/659, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

#### **5 Licenciement - force majeure médicale - trajet de réintégration suivie de façon incorrecte - licenciement manifestement déraisonnable**

Doit être pris en compte pour apprécier si l’employeur a parcouru correctement toutes les étapes du trajet de réintégration, le fait qu’il ait estimé après seulement 3 mois que pareil plan n’était pas possible, tandis qu’il dispose d’un délai de 12 mois pour établir un tel plan.

L’employeur ne peut décider de pas établir de plan qu’après que la consultation obligatoire avec l’employée et le conseiller en prévention - médecin du travail ait eu lieu.

Vu que c’est à tort que l’employeur a décidé de ne pas établir de plan, et que les motifs invoqués à cet égard ne tiennent pas, le trajet de réintégration n’a pas été parcouru correctement, de sorte que la force majeure médicale au sens de l’article 34 de la loi relative aux contrats de travail ne s’applique pas.

Il s’agit d’une rupture manifestement déraisonnable étant donné qu’il ne peut être question de force majeure médicale, que l’employeur a posé des actes insuffisants, et qu’il a brillé par son silence à l’égard de l’employée. Un employeur normal et raisonnable se serait concerté avec l’employée, d’autant plus qu’il fait partie d’une grande organisation comptant plusieurs sièges et de nombreuses fonctions.

Tribunal du travail de Gand (division Gand), 26 mars 2020, R.G. 19/358/A (dans Nieuwsbrief Instituut Arbeidsrecht KUL, 2020/5)