

Congé parental et protection spéciale contre le licenciement : rappel des principes

Le 17 juin 2020

Fin du contrat

Une suppression de poste peut constituer un motif valable de licenciement. L'employeur n'est, dans ce cadre, tenu ni de réaffecter le travailleur, ni de lui offrir une formation en vue d'exercer un autre poste.

Contexte

Un employé informatique accomplit ses prestations, exclusivement, auprès de l'un des clients de son employeur.

Après cinq années de collaboration, le travailleur demande un congé parental, à concurrence d'une réduction de ses prestations d'1/5e. Au même moment, le client auprès de qui il est affecté réorganise ses services. Cette réorganisation implique une suppression du poste du travailleur (« Helpdesker »), au profit d'un profil de fonction plus élevé (« Consultant IT »).

Deux mois après le début du congé parental, le travailleur est licencié moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire du préavis.

Il conteste son licenciement devant le tribunal du travail. A titre principal, il sollicite l'indemnité de protection (égale à 6 mois de rémunération) liée à son congé parental, sur la base de la CCT n°64. A titre subsidiaire, il soutient que son licenciement est « manifestement déraisonnable », au sens de la CCT n°109.

Décision du Tribunal du travail

S'agissant de la charge de la preuve, le Tribunal se rallie à la jurisprudence de la Cour de cassation, largement suivie par les juridictions du travail, suivant laquelle il revient à l'employeur, en premier lieu, de prouver l'existence d'un motif étranger au congé parental. Ce n'est donc pas au travailleur de démontrer qu'il a été licencié pour un motif non justifié.

En l'espèce, l'employeur prouve que le licenciement est sans rapport avec le congé parental. Le Tribunal retient la chronologie des faits, qui laisse apparaître qu'une réorganisation était envisagée (mais non encore concrétisée) avant la demande de congé parental. La preuve en est rapportée par des témoignages écrits du client et par une présentation Powerpoint, réalisée « in tempore non suspecto » et ayant pour objet cette réorganisation « en réflexion ».

En outre, l'employeur ne commet aucune faute lorsqu'il n'offre pas au travailleur une formation qui lui aurait permis d'acquérir les compétences requises pour exercer une autre fonction. A juste titre, le Tribunal relève qu'il s'agit là d'une question d'opportunité, qu'il ne lui appartient pas d'apprécier dans le cadre de la contestation du licenciement.

En conséquence, le Tribunal déboute le travailleur de sa demande principale. S'agissant de la CCT n°109, le travailleur est également débouté. L'employeur prouve à suffisance l'existence d'un lien entre le licenciement et les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Que retenir ?

La suppression de poste, même lorsqu'elle ne relève pas d'une décision de l'employeur mais d'un client de ce dernier, auprès de qui le travailleur était affecté, peut constituer un motif légitime de licenciement. Aucun grief ne saurait être adressé à l'employeur qui tente, mais sans succès, de redéployer le travailleur. Le travailleur ne peut, non plus, revendiquer un droit à être formé en vue d'exercer une autre fonction. Est indifférente à cet égard, la circonstance que le travailleur bénéficiait, au moment de la réorganisation, d'une protection spéciale contre le licenciement liée à un congé parental.

Source : Trib. trav. franc. Bruxelles, 6 mai 2020, R.G. n°18/5576/A, inédit (jugement définitif)

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be