

Le conflit d'intérêts d'un travailleur peut constituer un motif grave de licenciement

Le 21 jan 2019

Fin du contrat

Le Tribunal du travail d'Anvers a, dans un jugement inédit, confirmé le bien-fondé du licenciement d'un responsable des ressources humaines. L'employeur reprochait à ce dernier d'avoir, à l'insu de sa hiérarchie, voulu adapter les conditions d'intervention d'une police d'assurance de groupe. La manœuvre visait, pour le travailleur, à tirer un avantage personnel.

1. Les faits

Un Responsable des ressources humaines est en incapacité de travail de longue durée.

Ce travailleur apprend que la cause de son incapacité de travail, un *burnout*, pourrait ne pas être couverte par l'assurance de groupe « revenu garanti », souscrite par son employeur. Dans ce cas, il ne bénéficierait d'aucune indemnisation complémentaire.

Sur base de cette information, le travailleur demande, auprès d'un courtier, une offre d'extension de couverture de la police d'assurance existante. Explicitement, il demande que l'extension opère avec effet rétroactif.

Peu après sa reprise du travail, le travailleur sollicite auprès d'un employé d'inclure le montant de la nouvelle prime dans le budget, ce qui implique un coût supplémentaire conséquent pour l'entreprise. Le travailleur agit sans en référer au préalable au Comité de direction, ce qui est totalement contraire aux règles et usages existants.

Le CEO prend connaissance de ces faits et décide de licencier le Responsable des ressources humaines, pour motif grave.

2. La décision du Tribunal

Le travailleur était responsable, notamment, de la gestion des assurances de groupe, au regard de sa fonction.

En l'espèce, le travailleur a abusé de sa fonction, ainsi que de ses contacts professionnels, pour obtenir un avantage strictement personnel, au préjudice de l'employeur.

Selon le Tribunal, ce comportement n'est pas conforme aux « normes de comportement » requises et attendues pour l'exercice d'une telle fonction. Compte tenu de la perte de confiance, totale et définitive, l'employeur pouvait licencier le travailleur, pour motif grave.

Que retenir ?

Un employeur est en droit d'attendre, des employés ayant un certain niveau de responsabilités, qu'ils exercent ces responsabilités dans l'intérêt supérieur de l'entreprise. Celui-ci doit toujours l'emporter sur les éventuels intérêts individuels.

Lorsque le travailleur se rend coupable d'un conflit d'intérêts, comme ici, la situation peut conduire à son licenciement pour motif grave.

Source : Trib. trav. Anvers, division Anvers, 13 novembre 2018, R.G. n° 17/3689/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