



CONCLUSIONS DU MINISTÈRE PUBLIC

S.25.0025.F — 3^{ème} chambre — Audience du 12 octobre 2026
Conclusions de l’avocat général Hugo Mormont

Le moyen

1.

Le moyen est dirigé contre la décision de l’arrêt de, après avoir condamné la demanderesse à payer à la défenderesse des indemnités de protection contre le licenciement sur la base de la loi du 19 mars 1991 compte tenu de son mandat au sein du conseil d’entreprise, condamner également la demanderesse à verser une indemnité de 21 801,96 euros pour licenciement discriminatoire en raison de la conviction syndicale, par application de l’article 18 de la loi du 10 mai 2007.

2.

Le moyen rappelle les dispositions légales qui fondent le droit à une indemnité de protection contre le licenciement pour les représentants du personnel et candidats représentants du personnel aux conseils d’entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail. Il fait valoir que ces indemnités réparent un dommage tant matériel que moral.

Le moyen expose également les textes qui fondent l’indemnisation des actes constitutifs de discrimination en vertu de la loi du 10 mai 2007. Cette indemnisation couvre également un préjudice à la fois matériel et moral.

Le moyen soutient que si aucune des deux législations ne prohibe explicitement le cumul entre ces deux types d’indemnisation, ce constat ne suffit pas à conclure que ce cumul serait autorisé.

En effet, ces deux indemnités auraient le même objectif de faire respecter l’interdiction de discrimination sur la base de la conviction syndicale.

Considérant que le licenciement de la défenderesse était inspiré par une discrimination sur la base de la conviction syndicale et spécialement de la qualité de représentant du personnel au conseil d’entreprise, l’arrêt n’aurait pu décider légalement que ces deux indemnités avaient des causes distinctes et réparaient des préjudices distincts. Il aurait violé ainsi toutes les dispositions visées au moyen.

Appréciation

3.

L’article 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe toute forme de discrimination dans les matières qui relèvent du champ d’application

de la loi, parmi lesquelles figurent les relations de travail qui comprennent notamment les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail dont le licenciement.

4.

Les discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes, sont définies par l'article 4, 7° et 9°, de la loi du 10 mai 2007 comme les distinctions, directes ou indirectes, injustifiées et fondées sur un ou plusieurs critères protégés par la loi.

Parmi les critères protégés par la loi figure celui de la conviction syndicale, ajouté au texte d'origine par l'article 108 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses. Cet ajout a eu lieu suite à l'arrêt du 2 avril 2009 de la Cour constitutionnelle par lequel celle-ci avait considéré qu'en n'inscrivant pas, parmi les motifs de discrimination, celui de la conviction syndicale, le législateur avait traité différemment, sans justification raisonnable, les victimes de discrimination sur la base de ce motif et les victimes de discrimination sur la base d'un des motifs énumérés par l'article 4, 4°, de la loi¹. Il est à noter que le législateur de 2007 avait justifié son choix initial de ne pas inscrire l'appartenance syndicale comme un critère protégé par la considération qu'il existait déjà des mécanismes de protection contre cette discrimination, renvoyant à l'interdiction de discrimination concernant les délégués du personnel énoncée par l'article 2, § 4, de la loi du 19 mars 1991².

5.

L'article 18, § 1^{er}, de la loi du 10 mai 2007 dispose qu'en cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle ; la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au paragraphe 2, soit au dommage réellement subi par la victime.

Le paragraphe 2 du même article fixe le montant des dommages et intérêts forfaitaires. Il énonce notamment que lorsque la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute.

6.

L'article 2, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel dispose que les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

¹ C. const., 2 avril 2009, n° 64/2009, B.8.15.

² *Doc. parl.*, Ch., sess. 2006-2007, n° 51-2720/9, p. 49.

Le paragraphe 4 du même article énonce que le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat délégué du personnel ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé.

S'agissant du licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique, l'article 3, § 2, de la loi dispose qu'en aucun cas, ni la qualité de délégué du personnel ou de candidat délégué du personnel ni le fait que sa candidature a été introduite par une organisation représentative des travailleurs déterminée ne peut avoir une incidence sur la décision de l'employeur de le licencier.

Pour ce qui est du licenciement pour motif grave, l'article 4, § 3, de la loi prévoit que l'employeur doit exposer, à l'appui de sa demande de licenciement, tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible et qu'en aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel.

7.

L'article 14 dispose que lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures que la loi établit, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat. Selon l'article 15, l'employeur qui réintègre le travailleur est tenu de payer la rémunération perdue et de verser les cotisations sociales à payer sur cette rémunération.

Les articles 16 et 17 fixent les indemnités qui sont dues par l'employeur qui a mis fin au contrat de travail sans respecter la loi, selon que la réintégration n'a pas été demandée par le travailleur ou qu'elle a été demandée mais refusée. Dans le premier cas, l'indemnité est de deux, trois ou quatre ans de rémunération en cours, selon l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise. Dans le second cas, la même indemnité est en outre majorée de la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels le travailleur a été candidat.

Ces indemnités sont dues sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral. Elles couvrent ainsi tout le préjudice matériel et moral découlant de la rupture du contrat.

8.

Ces indemnités établies par la loi du 19 mars 1991 sanctionnent le non-respect de la procédure spéciale destinée à assurer que le licenciement du délégué ou du candidat délégué du personnel est justifié et à garantir ainsi, dans l'intérêt général, la liberté de ces travailleurs d'exercer leur mission³ ou de se porter candidat, partant, le bon fonctionnement des organes de concertation sociale⁴.

³ C'est-à-dire l'absence de traitement défavorable lié à cette mission, c'est-à-dire de discrimination.

⁴ Cass. 20 février 2012, RG S.10.0048.F, *Pas.* 2012, n° 12 ; Cass. 14 décembre 2020, RG S.19.0020.F, *Pas.* 2020, n° 773.

Elles visent ainsi à éviter les licenciements discriminatoires dont seraient victimes les travailleurs représentant le personnel au sein des organes sociaux, ou s'étant portés candidats pour le faire⁵, c'est-à-dire les licenciements fondés sur l'activité et la conviction syndicale.

Jugé ainsi par la Cour que l'objectif « poursuivi par la protection consacrée par ladite loi du 19 mars 1991 consiste à éviter une discrimination préjudiciable aux délégués du personnel et à garantir le bon fonctionnement des organes de concertation »⁶. Jugé également que, par la procédure particulière de licenciement qu'il instaure et dont les indemnités de protection visent à assurer le respect, « le législateur tend, sans vouloir instaurer une discrimination favorable aux travailleurs protégés, à faire contrôler si la raison invoquée existe réellement et à éviter plus spécialement qu'une telle raison soit invoquée à l'égard de travailleurs protégés en raison de leur mandat de délégué du personnel ou de candidat délégué du personnel, ce qui discriminerait ceux-ci défavorablement par rapport aux autres travailleurs »⁷.

9.

Selon la jurisprudence de la Cour, le cumul entre des indemnités liées à la rupture du contrat de travail est possible lorsque, d'une part, aucune des dispositions légales qui instituent ces indemnités ne prohibe un tel cumul et, d'autre part, que les deux indemnités considérées ont des finalités distinctes et réparent des dommages également différents⁸, c'est-à-dire ont des causes juridiques et des objets distincts⁹.

10.

Aucune des dispositions légales qui instituent les deux indemnités considérées en l'espèce ne prohibe son cumul avec l'autre.

11.

Toutefois, dans l'hypothèse d'un licenciement discriminatoire sur la base de la conviction syndicale, il me paraît résulter de ce qui précède que ces indemnités ont la même cause — ce licenciement discriminatoire qu'elles entendent toutes deux prévenir et sanctionner. Elles réparent toutes deux forfaitairement le même dommage, tant matériel que moral, lié à ce licenciement et à son caractère discriminatoire.

L'affirmation par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 que l'indemnité qu'il prévoit est due sans préjudice du droit à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral ne me paraît pas remettre en cause ce constat, notamment parce qu'elle ne dit rien des conditions et possibilités d'octroi de ces autres dommages et intérêts.

⁵ *Doc. parl.*, Sénat, sess. 1990-1991, n° 1105/1, p. 9.

⁶ Cass. 26 juin 2017, RG S.15.0036.N, *Pas.* 2017, n° 421.

⁷ Cass. 20 juin 2011, RG S.10.0159.N, *Pas.* 2011, n° 413, avec les concl. de Mme Mortier, avocat général. Voy. aussi Cass. 14 octobre 2002, RG S.01.0173.N, *Pas.* 2002, n° 537 ; Cass. 25 juin 2001, RG S.00.0041.N, *Pas.* 2001, n° 396 ; Cass. 4 mai 1992, *Pas.* 1992, I, p. 773 (cet arrêt est rendu dans le cadre de la loi du 10 juin 1952).

⁸ Voy. Cass. 20 février 2012, RG S.10.0048.F, *Pas.* 2012, n° 12.

⁹ Cass. 23 mai 1960, *Pas.* 1960, I, p. 1094 ; Cass. 10 juin 1963, *Pas.* 1963, I, 1071 ; Cass. 25 mai 1971, *Pas.* 1971, I, p. 879 ; Cass. 6 septembre 1971, *Pas.*, 1972, I, 9 ; Cass. 28 septembre 1971, *Pas.* 1972, I, p. 95 ; Cass. 29 mai 1974, *Pas.* 1974, I, p. 1000 ; Cass. 25 juin 1980, *Pas.* 1980, I, p. 1319 ; Cass. 6 janvier 1981, *Pas.* 1981, I, p. 476 ; Cass. 23 septembre 1981, *Pas.* 1982, I, p. 123 ; Cass. 26 avril 1984, *Pas.* 1984, I, p. 1059 ; Cass. 26 juin 2002, RG P.02.0015.F, *Pas.* 2002, n° 381 ; Cass. 29 novembre 2006, RG P.06.0068.F, *Pas.* 2006, n° 609 ; Cass. 8 septembre 2010, RG P.09.0673.F, *Pas.* 2010, n° 502 ; Cass. 18 novembre 2020, RG P.19.1316.F, *Pas.* 2020, n° 709.

Il en découle que l'indemnité établie par les articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 et celle prévue par l'article 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007 dans le cas d'un licenciement discriminatoire sur la base de la conviction syndicale ne peuvent se cumuler. Il en irait autrement, à mon avis, dans l'hypothèse du licenciement irrégulier d'un travailleur protégé qui serait en outre discriminatoire pour un autre motif que la conviction syndicale.

12.

En l'espèce, l'arrêt constate que la demanderesse a licencié la défenderesse en méconnaissance de la procédure imposée par la loi du 19 mars 1991 et décide que la demanderesse est redevable pour cette raison des indemnités prévues aux articles 16 et 17 de cette loi.

Il considère par ailleurs que le licenciement de la défenderesse est constitutif d'une discrimination sur la base de la conviction syndicale et lui alloue pour cette raison l'indemnité prévue par l'article 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007.

13.

Ce faisant l'arrêt me paraît violer l'ensemble de ces dispositions et le moyen est ainsi fondé.

14.

Le moyen me paraît devoir conduire à la cassation de l'arrêt en tant qu'il condamne la demanderesse à allouer à la défenderesse une indemnité égale à six mois de rémunération sur la base de l'article 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007.

Le caractère général de la loi de 2007 par rapport à celle du 19 mars 1991 — qui découle tant de leurs objets respectifs que des indemnités qu'elles prévoient — me paraît justifier que c'est la condamnation sur la base de la première qui doit être cassée, sans qu'il apparaisse justifié de casser également le dispositif fondé sur la seconde.

15.

Dans la mesure où la juridiction de renvoi sera nécessairement liée sur l'absence possible d'octroi de l'indemnité prévue par l'article 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007 en sus de celle, laissée intacte, accordée par application de la loi du 19 mars 1991, il me paraît possible de prononcer une cassation sans renvoi, à charge pour la Cour de statuer sur les dépens tant de cassation que du fond en vertu de l'article 1111, dernier alinéa, du Code judiciaire¹⁰.

Conclusion

Cassation partielle

Bruxelles, le 16 septembre 2026
L'avocat général,
Hugo Mormont

¹⁰ Cass. 15 septembre 2014, RG C.13.0017.N, *Pas.* 2014, n° 520 ; Cass. 22 mai 2017, R.G. n° C.16.0446.N, *Pas.* 2017, n° 344 ; Ph. Gérard, "La réforme de la procédure de cassation en matière civile" in B. Maes et P. Wouters (eds.), *Procéder devant la Cour de cassation*, Antwerpen, Knops publishing, 2016, p. 299 ; S. Sonck, « Les coûts de la procédure en cassation » in B. Maes, F. Mourlon Beernaert et S. Sonck, *Les pourvois en cassation*, Bruxelles, Larcier, 2024, p. 781 ;