



CONCLUSIONS DU MINISTÈRE PUBLIC

S.23.0034.F — 3^{ème} chambre — Audience du 12 octobre 2026
Conclusions de l’avocat général Hugo Mormont

Les moyens

1.

Le premier moyen est dirigé contre la décision de l’arrêt de condamner la demanderesse au paiement de la somme de 10 318,62 euros d’indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

2.

En une première branche, le moyen fait valoir qu’il ne peut être déduit du seul fait qu’un licenciement est constitutif d’une discrimination directe fondée sur l’état de santé que jamais un employeur normal et raisonnable n’aurait procédé à ce licenciement, les critères d’appréciation de ces deux notions légales étant différents et le licenciement manifestement déraisonnable devant s’apprécier au regard de tous les faits propres à l’espèce.

Fondant le caractère manifestement déraisonnable du licenciement sur le seul motif qu’il repose sur une discrimination directe prohibée, l’arrêt ne justifierait pas légalement sa décision et violerait les articles 8 et 9 de la convention collective de travail n° 109 et les articles 3, 4, 5, 7 et 14 de la loi du 10 mai 2007.

3.

En une seconde branche, le moyen expose que l’article 9, § 3, de la convention collective de travail n° 109 prohibe le cumul de l’indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable avec toute autre indemnité due par l’employeur à l’occasion de la fin du contrat de travail, hormis dans quatre cas.

Accordant une telle indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable alors qu’il a également condamné la demanderesse à payer au défendeur une indemnité pour discrimination au motif que son licenciement est constitutif d’une discrimination directe prohibée, fondée sur l’état de santé, l’arrêt violerait l’article 9, § 3, précité.

L’arrêt aurait également violé le principe général du droit relatif à l’office du juge en n’appliquant pas d’office, le cas échéant après une réouverture des débats, l’interdiction de cumul de l’article 9, § 3, de la convention collective de travail n° 109.

4.

Le second moyen est dirigé contre la décision de l’arrêt de dire non fondée la demande visant au paiement par le défendeur en cassation d’intérêts sur le trop-perçu d’indemnité complémentaire de préavis.

Le moyen fait valoir que les intérêts sont dus, en vertu des dispositions de l'ancien Code civil, à compter de la sommation de payer. Il rappelle encore le principe général du droit relatif à l'office du juge.

Rejetant la demande d'intérêts de la demanderesse au motif de l'absence de moyen présenté au soutien de cette demande, alors que le jugement entrepris, qui condamnait le défendeur au remboursement d'un trop-perçu d'indemnité de rupture, constitue une sommation de payer, l'arrêt violerait les dispositions et principe évoqués ci-avant.

Appréciation

Le premier moyen

La seconde branche

5.

La matière du cumul des indemnités liées à la rupture du contrat de travail est, dans la jurisprudence de la Cour, appréhendée par un raisonnement en deux étapes distinctes et *a priori* examinée successivement.

La première consiste à vérifier qu'aucune des dispositions légales qui instituent ces indemnités ne prohibe un tel cumul.

La seconde étape, si la première a été franchie, impose d'examiner si les deux indemnités considérées ont des finalités distinctes et réparent des dommages également différents¹, c'est-à-dire ont des causes juridiques et des objets distincts².

Le cumul sera ainsi permis en l'absence tant de prohibition légale que d'une identité de cause et d'objet des deux indemnisations envisagées.

Cela étant, ces deux stades du raisonnement ne sont pas toujours absolument étanches. C'est en effet classiquement l'identité de cause juridique ou de dommage réparé — qui relève de la seconde étape — qui fonde la prohibition légale lorsqu'elle existe, et inversement. Partant, il n'est pas complètement exclu de prendre en considération l'examen de la seconde étape pour définir les contours de la première.

6.

Le licenciement manifestement déraisonnable et son indemnisation sont régis par la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du travail,

¹ Voy. Cass. 20 février 2012, RG S.10.0048.F, *Pas.* 2012, n° 12.

² 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.

concernant la motivation du licenciement. Cette convention collective de travail a été rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 mars 2014.

7.

L'article 8 de la convention collective de travail n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le commentaire³ de cette disposition, repris dans le texte de la convention collective de travail et qui a été publié avec cette dernière, précise que le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement ; il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

8.

L'article 9 de la convention collective de travail n° 109 dispose qu'en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur ; cette indemnisation correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le paragraphe 3 de l'article 9 prévoit enfin 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 sociales⁴.

9.

On ne reviendra pas sur le processus qui a mené à l'adoption de la convention collective de travail n° 109 dans les suites de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011 qui a imposé l'adoption d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les conditions de licenciement⁵.

La prohibition du licenciement manifestement déraisonnable qu'elle instaure est nettement inspiré de la protection autrefois garantie aux seuls ouvriers contre le licenciement abusif.

Le licenciement manifestement déraisonnable est en effet défini en reprenant l'ancienne définition légale du licenciement abusif et en y intégrant la jurisprudence de la Cour de

³ Sur la portée d'un tel commentaire, et le refus de la Cour de le tenir pour une loi au sens de l'article 608 du Code judiciaire lorsqu'il n'est pas repris dans le texte de la convention collective tel qu'il est rendu obligatoire par arrêté royal (contrairement à l'espèce), voy. Cass. 14 avril 1980, *Pas.* 1980, I, p. 993.

⁴ Il convient d'ajouter à ces quatre exceptions celle énoncée à l'article 7, § 3, de la convention collective de travail n° 109, qui concerne l'amende civile forfaitaire due au travailleur lorsque l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement.

⁵ Voy. J. Clesse, « La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés » in J. Clesse et J. Hubin (dir.), *Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont*, Liège, Larcier, coll. Commission université-palais, vol. 150, p. 444 ; H. Mormont, « La règle anti-cumul de l'article 9, § 3, de la convention collective de travail n° 109 » in J. Clesse, Q. Detienne et F. Kéfer (dir.), *Questions actuelles de droit social*, Liège, Anthemis, 2023, coll. Commission Université-Palais, vol. 225, p. 123, de même que F. Kéfer (dir.), *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Liège, Anthemis, 2014.

cassation. Le Rapport du Conseil national du travail qui précède la convention collective fait état explicitement cette volonté de continuité⁶.

Il existe par ailleurs un régime probatoire spécifique qui, s'il n'est assurément pas aussi favorable que la forme de présomption de licenciement abusif que comportait l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, déroge en partie au droit commun en faveur du travailleur, spécialement lorsque l'employeur n'a pas rempli ses obligations de motivation du congé⁷.

Enfin, le licenciement manifestement déraisonnable, tout comme le licenciement abusif et même si c'est de manière moins favorable, fait l'objet d'une indemnisation forfaitaire.

On relèvera surtout que le licenciement manifestement déraisonnable, comme le licenciement abusif des ouvriers avant lui, l'est eu égard à ses motifs. Les circonstances dans lesquelles est donné le congé paraissent étrangères à cette notion.

Du reste, le commentaire de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 est explicite à cet égard : « Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable ». Le Rapport du Conseil national du travail abonde, logiquement, dans le même sens : « le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ne porte que sur les motifs qui ont conduit au licenciement ».

10.

On l'a vu l'article 9, § 3, de la convention collective de travail n° 109 rend explicitement cumulable l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnables avec quatre types d'indemnisation des conséquences économiques du congé : l'indemnité compensatoire de préavis, l'indemnité de non-concurrence, l'indemnité d'éviction et enfin les indemnités complémentaires qui sont payées en plus des allocations sociales.

11.

Il existe une série d'indemnités par rapport auxquelles la question du cumul ne se pose pas parce que la convention collective de travail n° 109 tout simplement n'est pas d'application.

Il s'agit des hypothèses dans lesquelles il est question, selon les termes de l'article 2, § 3, alinéa 1^{er}, de la convention collective de travail, d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail. On pense spécialement aux procédures de licenciement des délégués du personnel (ou des candidats délégués) au sein des conseils d'entreprise ou des comités pour la prévention ou la protection au travail⁸ ou encore aux procédures particulières de licenciement imposés par des conventions collectives de travail sectorielles de stabilité d'emploi.

⁶ Voy. J. Clesse, « La longue marche... », *op. cit.*, p. 452.

⁷ A. Fry, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in J. Clesse et H. Mormont (dir.), *Actualités et innovations en droit social*, Liège, Anthemis, 2018, coll. Commission université-palais, vol. n° 12, p. 88 et ss.

⁸ Voy. 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.

Partant, toutes les indemnités dues en raison du non-respect de telles procédures spéciales de licenciement ne se pourront se cumuler avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, celle-ci n'étant pas d'application.

12.

Il existe encore, en droit du travail, un nombre important d'indemnités dites de protection, c'est-à-dire qui sanctionnent une interdiction de licencier pour un motif déterminé tel que la maternité, la prise d'un congé thématique ou d'une réduction de temps de travail, le dépôt d'une plainte ou un témoignage, etc.⁹

Dans ces multiples hypothèses, le législateur assortit le licenciement lié à l'état protégé de la débetion d'une indemnité qui s'ajoute au préavis ou à l'indemnité en tenant lieu. Cette indemnité forfaitaire est souvent équivalente à six mois de rémunération. Par ailleurs, le plus souvent, ces protections contre le licenciement sont accompagnées d'un régime probatoire favorable en ce sens qu'il appartient à l'employeur de démontrer que les motifs du congé sont étrangers à l'état protégé, le mobile illicite étant en quelque sorte présumé et ce en vue de pallier les difficultés de l'établir.

A l'égard de ces diverses indemnités de protection, doctrine et jurisprudence sont peu hésitantes à appliquer la règle anti-cumul de l'article 9, § 3, de la convention collective de travail n° 109. C'est du reste la position exprimée explicitement par le Rapport du Conseil national du travail précédant la convention collective de travail¹⁰.

Il ne fait en effet guère de doute que toutes ces indemnités ne sont pas à rapprocher de celles, indemnisant les conséquences économiques du congé, pour lesquelles le cumul est autorisé. Elles ne concernent pas non plus les circonstances qui entourent le licenciement, mais ont bien trait à ses motifs.

Elles sanctionnent en réalité des formes spécifiques de licenciement déraisonnable puisque donné non seulement sans relever d'un des trois motifs autorisés, mais encore pour un motif tenu pour illégitime puisque tenant à l'état protégé par le législateur. C'est du reste par égard à ce motif spécifiquement interdit que les indemnités particulières de protection sont le plus souvent supérieures à l'indemnité qui sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable.

Dans ces conditions d'identité de cause et d'objet des indemnités, il se justifie que la règle anti-cumul joue à plein, ce qui amènera nécessairement le travailleur pouvant prétendre à une des ces indemnités de protection à la préférer à celle que prévoit la convention collective de travail n° 109.

13.

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

⁹ Pour un aperçu de ces interdictions légales de licencier et des indemnités de protection qui les assortissent, voy. W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social. Droit du travail. 2022-2023*, Mechelen, Kluwer, 2022, pp. 2821 et ss.

¹⁰ « Pour les autres protections contre le licenciement (par exemple la protection de la maternité), les indemnités ne peuvent pas être cumulées avec l'indemnisation octroyée pour un licenciement manifestement déraisonnable. La présente convention collective de travail ne touche donc bien entendu pas aux protections existantes contre le licenciement qui sont prévues dans des législations spécifiques. »

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.

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.

14.

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.

15.

Bien que n'étant pas une indemnité de protection proprement dite, l'indemnité prévue par l'article 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007, lorsqu'un congé a été donné de manière discriminatoire, est une indemnité qui sanctionne elle aussi un motif spécifique et prohibé de congé, c'est-à-dire en réalité une forme particulière de licenciement manifestement déraisonnable. Cette indemnité vise en outre, selon la loi elle-même, à réparer tant le dommage matériel que moral qui en résulte.

Par conséquent, tant par application de l'article 9, § 3, de la convention collective n° 109 que compte tenu de l'identité de cause et de dommage avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, l'interdiction de cumul me paraît devoir trouver à s'appliquer.

16.

En résumé, lorsque le licenciement est manifestement déraisonnable en raison de ce qu'il constitue une discrimination prohibée par 14 de la loi du 10 mai 2007 et qu'il donne lieu à l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 18, § 2, 2°, de cette loi, le cumul de cette indemnité avec celle que prévoit l'article 9, §§ 1^{er} et 2, de la convention collective de travail n° 109 n'est pas autorisé.

17.

Examinant les motifs du licenciement du défendeur pour apprécier s'il est manifestement déraisonnable, l'arrêt considère qu'il est « en définitive motivé par son état de santé actuel et futur et [...] à ce titre constitutif d'une discrimination directe fondée sur ce critère protégé ». Il affirme ensuite que le « licenciement fondé sur une discrimination prohibée n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable » et en déduit qu'il est manifestement

déraisonnable, fondant sur ces motifs sa décision d'accorder au défendeur la somme de 10 318,62 euros d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Dans la mesure où il condamne en outre la demanderesse à payer au défendeur l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007, l'arrêt viole ainsi l'article 9, § 3, de la convention collective de travail n° 109.

18.

Le moyen, en cette branche, est fondé. Il doit conduire à la cassation de la décision de condamner la demanderesse à payer au défendeur la somme de 10 318,62 euros d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

La première branche

19.

Il n'y a pas lieu d'examiner la première branche, qui n'est pas de nature à entraîner une cassation plus étendue.

Le second moyen

20.

Le principe général du droit dit de l'office du juge impose à ce dernier de trancher le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables et, partant, de relever d'office les moyens de droit dont l'application est commandée tant par les faits spécialement invoqués par les parties au soutien de leurs prétentions¹¹ que par ceux qu'il a lui-même mis en avant à partir des éléments qui lui ont été soumis par les parties¹².

21.

En l'espèce, l'arrêt condamne le défendeur à rembourser à la demanderesse un indu de 490,53 euros, confirmant le jugement entrepris sur ce point.

Statuant sur la demande additionnelle de paiement des intérêts sur ce montant depuis la date de son paiement indu, l'arrêt relève qu'il découle des articles 1153 et 1178 de l'ancien Code civil que celui qui a reçu de bonne foi un paiement indu qu'il est tenu de rembourser n'est redevable des intérêts qu'à compter de la sommation de rembourser, la bonne foi étant en outre présumée. Il décide ensuite que cette demande doit être déclarée non fondée, la demanderesse ne présentant aucun moyen à son soutien.

22.

Refusant ainsi l'octroi des intérêts à partir de la décision du premier juge qu'il a mise en avant en la confirmant et qui constitue une sommation de payer, l'arrêt viole les dispositions légales et le principe général du droit précités.

¹¹ Cass. 14 avril 2005, RG C.03.0148.F, *Pas.* 2005, n° 225 ; Cass. 5 septembre 2013, RG C.12.0599.N, *Pas.* 2013, n° 426 ; Cass. 31 octobre 2013, RG C.13.0005.N, *Pas.* 2013, n° 571 ; Cass. 14 juin 2021, RG C.20.0438.N, *juportal* ; Cass. 13 janvier 2023, RG C.22.0096.N, *juportal*.

¹² Cass. 5 septembre 2013, RG C.12.0599.N, *Pas.* 2013, n° 426 ; Cass. 14 juin 2021, RG C.20.0438.N, *juportal*.

23.

Le moyen, en cette branche, est fondé. Il doit conduire à la cassation de la décision de dire non fondée la demande visant au paiement par le défendeur d'intérêts sur le trop-perçu d'indemnité complémentaire de préavis.

Conclusion

Cassation partielle

Bruxelles, le 18 septembre 2026
L'avocat général,
Hugo Mormont