



CONCLUSIONS DU MINISTÈRE PUBLIC

S.20.0061.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 condamner la demanderesse à la somme de 5 000 euros de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier et à la somme de 14 166,38 euros d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, ces sommes étant à majorer des intérêts.

2.

En sa première branche, le moyen fait valoir que, selon l'article 8 de la convention collective de travail n° 109, le contrôle de l'existence d'un licenciement manifestement déraisonnable porte sur les motifs du congé, tels que les autorise cette disposition, et non sur les circonstances de celui-ci.

L'arrêt attaqué, en considérant qu'avaient été commis par le défendeur plusieurs faits contraires aux règles s'imposant à lui et dont certains avaient donné lieu à des mesures disciplinaires non contestées, que le défendeur ne démontrait pas que le congé n'aurait aucun lien avec sa conduite et en décidant que le licenciement était manifestement déraisonnable non pas en raison des motifs, mais en raison d'anomalies constatées dans le processus du licenciement, violerait les articles 8 et 9 de la convention collective de travail n° 109.

3.

En une deuxième branche, le moyen se réfère à l'article 9 de la convention collective de travail n° 109 et à l'interdiction de cumul d'indemnisation qu'il instaure. Le moyen déduit de ce texte et de son commentaire que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas cumulable avec une indemnité accordée sur la base du droit commun de l'abus de droit et en application de l'article 1134 de l'ancien Code civil.

Accordant tout à la fois une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur la base de la convention collective de travail n° 109 et une indemnité de 5.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement abusif sur la base de l'article 1134 de l'ancien Code civil, l'arrêt violerait l'article 9 de la convention collective de travail n° 109.

4.

Dans sa troisième branche, le moyen soutient qu'à supposer que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable visée par l'article 9 de la convention collective de travail n° 109 puisse être cumulée avec une autre indemnité due à la fin du contrat de travail, ces

indemnisations ne pourraient être cumulées qu'à la condition de trouver leur origine dans une cause différente et de ne pas réparer le même préjudice.

Or, l'arrêt attaqué aurait accordé les deux indemnités en question alors que, selon ses termes mêmes, elles trouveraient leur origine dans la même cause, à savoir la circonstance que la demanderesse, après avoir sanctionné disciplinairement le défendeur et avoir continué à lui faire confiance pendant trois mois, l'aurait finalement licencié pour les mêmes faits, sans justifier la nécessité d'une réflexion, sans l'existence de circonstances nouvelles et sans nouveaux griefs.

De la sorte, l'arrêt ne justifierait pas légalement sa décision d'accorder les deux indemnités en question et violerait les articles 8 et 9 de la convention collective de travail n° 109, l'article 1134 de l'ancien Code civil et le principe général du droit de l'interdiction de l'abus de droit.

Appréciation

La première branche

5.

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

6.

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 commentaire¹ 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.

7.

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.

¹ 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.

8.

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 licenciement².

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 cassation. Le Rapport du Conseil national du travail qui précède la convention collective fait état explicitement de cette volonté de continuité³.

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 congé⁴.

Enfin, le licenciement manifestement déraisonnable, tout comme le licenciement abusif et même si c'est de manière également moins favorable, fait l'objet d'une indemnisation forfaitaire, dispensant le travailleur de devoir prouver son préjudice concret.

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.

On le répète, 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 qui précède la convention collective de 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 ».

9.

En l'espèce, l'arrêt s'attache à juger du caractère manifestement déraisonnable du licenciement en exposant les critères d'appréciation énoncés par l'article 8 de la convention collective de travail n° 109. S'agissant spécialement de celui du licenciement qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, l'arrêt expose que l'employeur doit prouver la juste proportion de la mesure de licenciement et qu'il « y a donc un critère de proportionnalité à vérifier entre motifs et décision de rupture ».

² 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.

³ Voy. J. Clesse, « La longue marche... », *op. cit.*, p. 452.

⁴ 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.

L'arrêt relève que « la disproportion de la décision de rupture unilatérale est démontrée par [le défendeur] puisque celui-ci bénéficia de la confiance de son employeur durant trois mois, après qu'il fut sanctionné pour des faits identiques à ceux retenus à nouveau le 1^{er} juillet 2015 pour le licencié, sans que l'employeur ne justifie raisonnablement la nécessité d'une réflexion durant trois mois. En effet, après avoir été averti et puni, le [défendeur] put poursuivre ses activités, sans qu'aucun grief ne lui soit plus adressé ». Il confirme le jugement « en cela qu'il a jugé que la décision de rupture était déraisonnable [...] en raison du processus même de la rupture lequel démontre une proportionnalité insuffisante entre motifs et licenciement ».

10.

De la sorte, les éléments que l'arrêt prend en considération dans le déroulement des relations entre parties menant au congé — à savoir le fait pour la demanderesse de sanctionner disciplinairement un comportement du défendeur avant de lui maintenir sa confiance pour ensuite le licencier trois mois plus tard sans fait nouveau et sans justification de ce délai — le sont non au titre de circonstances fautives entourant le congé, mais pour justifier son caractère disproportionné et donc manifestement déraisonnable quant à ses motifs. Dit autrement, la cour du travail n'a pris en compte ces circonstances comme telles ; elle a jugé que ces circonstances révélaient une disproportion entre le congé et ses motifs.

Appréciant ainsi les faits reprochés mais également la chronologie des événements ayant conduit au licenciement pour juger si celui-ci n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, l'arrêt ne me paraît pas avoir méconnu l'article 8 de la convention collective de travail n° 109.

11.

Le moyen, en cette branche, ne peut être accueilli.

La deuxième branche

12.

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* examinées successivement.

La première consiste à vérifier qu'aucune des dispositions légales qui instituent les indemnités concernées 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 différents⁵, c'est-à-dire ont des causes juridiques et des objets distincts⁶.

⁵ Voy. Cass. 20 février 2012, RG S.10.0048.F, *Pas.* 2012, n° 12.

⁶ 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.

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, comme on le verra, de prendre en considération l'examen de la seconde étape pour définir les contours de la première.

13.

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 cumulaire 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 sociales⁷.

14.

Cette disposition rend ainsi explicitement cumulaire l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable avec quatre types d'indemnisation qui ont trait aux conséquences essentiellement 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.

15.

Il existe par ailleurs 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.

⁷ 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.

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, la convention collective de travail n° 109 n'étant pas d'application.

16.

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 sanctionne habituellement le licenciement lié à l'état protégé par 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 considérer comme applicable 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 indemnisations, il se justifie que la règle anti-cumul joue à plein, ce qui amènera nécessairement le travailleur pouvant prétendre à une de ces indemnités de protection à la préférer à celle que prévoit la convention collective de travail n° 109.

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. »

17.

Se pose enfin la question — qui est celle auquel a trait le moyen — du cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable avec les dommages et intérêts pour abus du droit de licencier accordés en vertu du droit commun, spécialement sur la base de l'article 1134 de l'ancien Code civil.

Il ne s'agit pas de savoir si le travailleur victime d'un licenciement manifestement déraisonnable peut préférer la réparation en droit commun à celle de la convention collective de travail n° 109 — ce que le commentaire de l'article 9, § 3, laisse envisager et que la jurisprudence antérieure à cette convention collective permettait¹¹. La réponse paraît assez nettement affirmative à cet égard.

La question est par contre de savoir si, plutôt que de préférer la réparation en droit commun à celle, forfaitaire, de la convention collective de travail n° 109, la victime d'un licenciement manifestement déraisonnable peut, et le cas échéant à quelles conditions, cumuler les deux formes d'indemnisation.

Elle est assez largement controversée¹².

18.

On peut évidemment considérer que les termes mêmes de l'article 9, § 3, de la convention collective de travail n° 109 sont explicites puisqu'ils s'expriment de manière claire pour prohiber le cumul avec *toute autre indemnité* qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception de quatre indemnités réparant le préjudice économique résultant de la rupture du contrat proprement dite, dont on pourrait raisonnablement envisager qu'elles soient énumérées de manière limitative. Les termes « due à l'occasion de la fin du contrat de travail » sont également très généraux.

¹¹ La jurisprudence de la Cour de cassation rendue dans le cadre de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail était fixée dans le même sens : Cass., 18 février 2008, *Pas.*, 2008, n° 119 et les concl. de M. Genicot, avocat général ; *J.T.T.*, 2008, p. 116 et obs. P. Joassart ; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 407 et obs. C. Wantiez

¹² Voy. A. Mortier, « La problématique du cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et des dommages et intérêts pour abus du droit de licencier », *J.L.M.B.*, 2017, p. 764 ; A.-V. Michaux, S. Gérard, et S. Sottiaux, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante », *R.D.S.*, 2018/3, p. 386 ; P. Crahay, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Ors.*, 2014/4, p. 14 ; C. Engels, « Hoe kennelijk onredelijk waren ontslagbeslissingen van de werkgevers sinds 1 april 2014 ? », *J.T.T.*, 2017, p. 453 ; W. Van Eeckhoutte, « Een kennelijk redelijker ontslagrecht. De rechten van de werknemer i.v.m. de motivering van zijn ontslag », *R.D.S.*, 2015, p. 653, n° 142 ; D. Cuypers et D. Dejonghe, *Ontslagmotivering en kennelijk onredelijk ontslag. Overzicht van rechtspraak 2014-2016*, Antwerpen, Intersentia, 2017, p. 46 ; A. Fry, *op. cit.*, p. 115 ; V. Vannes et L. Dear, « La fin d'une discrimination. Le concept de licenciement manifestement déraisonnable pour tous les travailleurs du secteur privé confronté à la théorie de l'abus de droit », in S. Gilson et P. Vanhaverbeke (coord.), *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination*, Limal, Anthemis, 2015, p. 162 ; L. Dear et S. Gilson, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in F. Kéfer (dir.), *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Liège, Anthemis, 2014, p. 234 ; Q. Cordier, « L'incidence du principe d'exécution de bonne foi des conventions dans les relations de travail » in S. Gilson et C. Bedoret (dir.), *Les mécanismes civilistes dans la relation de travail*, Limal, Anthemis, 2020, p. 257 ; H. Deckers, « La théorie civiliste de l'abus de droit et sa place par rapport à la C.C.T. n° 109 relative à la motivation du licenciement » in S. Gilson et C. Bedoret (dir.), *Les mécanismes civilistes dans la relation de travail*, Limal, Anthemis, 2020, p. 870 ; L. Dear et L. Taminiaux, « Les indemnités de protection contre le licenciement. Leur évaluation, leur cumul et leur régime social et fiscal » in H. Mormont (dir.), *Droit du travail tous azimuts*, Liège, Larcier, 2016, coll. Commission Université-Palais, p. 83 ; Fr. Verbrugge, *Guide de la réglementation sociale pour les entreprises*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2018, p. 238.

Ces termes généraux paraissent ainsi exclure le cumul avec des dommages et intérêts dans toutes les hypothèses, c'est-à-dire non seulement lorsque ces dommages et intérêts visent à réparer une faute commise par l'employeur dans les motifs du congé, mais également lorsqu'ils indemnisent une faute commise à l'occasion du congé et dans les circonstances qui l'entourent.

19.

Cela étant, on peut se demander si les auteurs de la convention collective de travail n° 109, malgré les termes généraux qu'ils ont retenus, ont vraiment entendu interdire le cumul avec une indemnisation de droit commun lorsqu'elle est exclusivement liée aux circonstances du congé, puisque celles-ci constituent une cause différente des motifs du congé qui forment l'objet de la convention collective n° 109¹³.

a)

L'interdiction de cumul entre l'indemnisation forfaitaire et une indemnisation de droit commun de l'abus du droit de licencier en raison des motifs du congé peut se comprendre aisément. Il s'agit d'indemniser deux fois la même cause juridique, c'est-à-dire la même faute (le motif inadmissible ou l'absence de motif valable) et le même dommage qui en résulte.

S'agissant par contre de l'abus du droit de licencier lié aux seules circonstances du congé, on peine à apercevoir pourquoi la convention collective de travail n° 109 en tiendrait compte pour interdire l'indemnisation forfaitaire du licenciement manifestement déraisonnable.

On peut noter à cet égard que les exceptions énoncées à l'interdiction du cumul prévue par l'article 9, § 3, — soit celles concernant l'indemnité compensatoire de préavis, l'indemnité d'éviction, l'indemnité de non-concurrence et les indemnités complémentaires à la sécurité sociale — concernent des situations et des dommages étrangers aux motifs du congé.

A l'inverse, on l'a vu, sont sans nul doute concernées par la règle de non-cumul de l'article 9, § 3, toutes les indemnisations en raison de la méconnaissance d'une interdiction de licencier pour certains motifs (protection de la maternité, du travailleur ayant réduit ses prestations, des représentants du personnel, etc.).

Dans cette optique et au vu de cette distinction, on n'aperçoit pas pourquoi l'indemnisation d'une faute commise dans les circonstances du congé, plutôt que dans ses motifs, relève des indemnisations qui ne sont pas cumulables avec celle du licenciement manifestement déraisonnable plutôt que de celles qui le sont.

b)

On objectera que la convention collective de travail n° 109 n'interdit pas complètement le cumul d'indemnisation entre les hypothèses des motifs irréguliers et des circonstances fautives puisque ce cumul reste possible dans le cadre du droit commun : seule l'indemnisation forfaitaire qu'elle prévoit n'est pas cumulable avec les dommages et intérêts en raison d'une faute de l'employeur tenant aux circonstances du licenciement.

Il n'est guère contestable cependant que le régime d'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable est conçu comme un régime de faveur par rapport au droit

¹³ Cette approche consiste, comme on l'a exposé précédemment, à passer de la seconde étape du raisonnement relatif au cumul — celle qui concerne l'identité de cause et d'objet — pour revenir à la première — celle qui interpréter le texte pour apprécier la portée de l'interdiction de cumul qu'il contient.

commun de l'abus de droit. Les praticiens amenés à manier ces deux formes d'indemnisation le savent également sans hésiter. Du reste, si elles ne formaient pas un régime de faveur, la réglementation et l'indemnisation spécifiques du licenciement manifestement déraisonnable n'auraient tout bonnement aucune utilité.

Dans ces conditions, on ne voit pas réellement pourquoi le travailleur qui est victime d'un licenciement doublement fautif, car critiquable tant au plan des motifs que des circonstances, et qui subit deux dommages distincts devrait perdre le bénéfice de l'indemnisation forfaitaire qui profite à celui qui est l'objet d'un congé qui n'est fautif qu'au regard de ses motifs.

En quoi la deuxième faute de l'employeur devrait-elle faire disparaître pour le travailleur le régime d'indemnisation favorable de la première, dès lors qu'elles sont d'une nature différente et qu'elles engendrent un dommage distinct ? Pourquoi l'employeur doublement coupable d'un usage excessif — tant au fond que dans la forme — du droit de licencier pourrait-il bénéficier de conditions plus favorables pour se défendre d'un de ses abus ?

On pourrait même envisager le caractère discriminatoire de la règle anti-cumul contenue à l'article 9, § 3, de la convention collective de travail n° 109 appliquée à une telle hypothèse : ne traite-t-elle pas de manière différente deux victimes d'un licenciement manifestement déraisonnable — celle qui est victime d'un licenciement « simplement » manifestement déraisonnable et celle qui est l'objet d'un licenciement manifestement déraisonnable donné en outre dans des circonstances fautives — sans justification apparente ?

c)

On peut également faire référence à toutes les indemnités particulières de protection contre le licenciement, qui sanctionnent — presque systématiquement plus lourdement que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable — des congés donnés pour des motifs spécifiquement prohibés.

Aucune de ces indemnités de protection ne connaît de régime d'interdiction de cumul avec les dommages et intérêts de droit commun justifiés par un abus du droit de licencier lié aux circonstances du congé.

Alors que toutes ces régimes particuliers d'indemnisation tenant aux motifs du congé ne sont pas affectés par l'octroi de dommages et intérêts liés aux circonstances du congé, on peine à apercevoir pourquoi le régime général de l'interdiction du licenciement manifestement déraisonnable le serait.

d)

On peut d'ailleurs envisager que, lorsque les auteurs de la convention collective de travail n° 109 ont entendu, en termes de commentaires essentiellement, rappeler que le recours au droit commun restait possible de manière alternative, ils ont peut être envisagé cette alternative pour le seul abus tenant aux motifs du congé, sans viser les circonstances qui ne sont pas concernées par la convention collective — et donc peut-être sans exclure qu'à l'égard de ces dernières un cumul, plutôt qu'un choix, restait possible. La généralité des termes de l'article 9, § 3, de la convention collective ne procéderait ainsi qu'une approche uniquement liée aux motifs du congé, oublieuse de l'abus de droit tenant à ses circonstances.

e)

Enfin, il peut être également soutenu que l'indemnisation de l'abus du droit de licencier tenant aux circonstances du congé, dans la mesure où elle a lieu en vertu des règles de droit commun, où elle sanctionne une faute distincte de la méconnaissance des règles relatives à la rupture du contrat de travail et où elle a vocation à réparer un dommage distinct de celui qui résulte de cette rupture — puisque ce dernier est intégralement pris en charge par le préavis ou l'indemnité en tenant lieu, n'est finalement pas réellement une indemnité due par l'employeur *à l'occasion de la fin du contrat de travail*.

f)

L'indemnisation du dommage résultant des circonstances fautives du congé ne serait ainsi pas visée par l'article 9, § 3, de la convention collective de travail n° 109, permettant ainsi de passer à la seconde étape du raisonnement déjà évoqué, celle consistant à ne prohiber le cumul qu'en cas d'identité de cause ou d'objet.

A cet égard, il est évidemment nécessaire, pour envisager le cumul des indemnités forfaitaire et de droit commun, que les fautes et les dommages en question puissent être soigneusement distingués.

En ce qui concerne le licenciement manifestement déraisonnable, tant la doctrine que la jurisprudence sont fermes pour rappeler que cette notion n'a trait qu'aux motifs du congé¹⁴ et que les circonstances de celui-ci sont indifférentes et soumises à leur régime propre de réparation si elles sont fautives¹⁵. Pour le dire comme A. Fry, la convention collective de travail n° 109 concerne uniquement le « pourquoi », pas le « comment ».

S'agissant en outre de l'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable et spécialement de la fixation de l'indemnité au sein de la « fourchette » de 3 à 17 semaines que prévoit l'article 9 de la convention collective de travail n° 109, il est tout aussi largement admis que seul le caractère inadmissible ou absent des motifs — ou éventuellement l'ampleur du dommage que ces motifs non admissibles ou inexistantes génèrent si l'on adopte une approche indemnitaire plutôt que « sanctionnatrice » du licenciement manifestement déraisonnable¹⁶ — doit entrer en considération, à l'exclusion des circonstances du congé¹⁷.

Ainsi, à condition de procéder à cette distinction tant au plan de la notion de licenciement manifestement déraisonnable qu'au niveau de la hauteur de son indemnisation, il peut être avancé que l'indemnisation forfaitaire du licenciement manifestement déraisonnable et l'indemnisation de droit commun de l'abus de droit de licencier tenant aux circonstances du

¹⁴ Voy. le point 15 ci-avant.

¹⁵ A. Fry, *op. cit.*, p. 99 ; W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social. Droit du travail. 2021-2022*, Mechelen, Kluwer, 2021, n° 4772 et les références citées ; B. Paternostre et M. C. Paternostre, « Licenciement manifestement déraisonnable et abus du droit de rupture : cumul des indemnités ? », *Ors.*, 2018/2, p. 24 et les références citées ; H. Deckers, « La théorie civiliste de l'abus de droit et sa place par rapport à la C.C.T. n° 109 » in S. Gilson et C. Bedoret (dir.), *Les mécanismes civilistes dans la relation de travail. Présence du droit civil en droit du travail*, Limal, Anthemis, 2020, p. 867 ;

¹⁶ Voy. e.a. L. Dear « L'évaluation de l'indemnité de protection pour licenciement manifestement déraisonnable », *J.T.T.*, 2022, p. 250 ; V. Lafontaine, « La fixation du quantum de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in C.E. Clesse, S. Gilson et P. Niles, *Le licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable*, Limal, Anthemis, 2020, p. 156.

¹⁷ A. Fry, *op. cit.*, p. 99 et 114 ; M.L. Wantiez et G. Lemaire, « Quelques questions relatives à la convention collective n° 109 concernant la motivation du licenciement », *J.T.T.*, 2014, p. 269.

congé ont des bases juridiques distinctes, visent des manquements distincts et réparent des dommages qui le sont également¹⁸.

Partant, il n'est pas déraisonnable de soutenir que l'interdiction de cumul qui paraît se déduire d'une approche littérale de l'article 9, § 3, de la convention collective de travail n° 109 n'apparaît pas réellement justifiée en pareil cas, nonobstant un texte apparemment clair¹⁹.

20.

En résumé, j'incline à considérer que l'article 9, § 3, de la convention collective de travail n° 109 interdit le cumul entre l'indemnisation forfaitaire du licenciement manifestement déraisonnable et l'indemnisation de droit commun du dommage résultant d'une faute tenant, au moins pour partie, aux motifs du congé.

En revanche, cet article n'interdit pas le cumul entre l'indemnisation forfaitaire du licenciement manifestement déraisonnable et l'indemnisation de droit commun du dommage résultant d'une faute tenant exclusivement aux circonstances du congé.

21.

Le moyen qui, en cette branche, repose sur une approche différente, manque en droit.

La troisième branche

22.

Comme dit en réponse à la deuxième branche, l'article 9, § 3, de la convention collective de travail n° 109 interdit le cumul entre l'indemnisation forfaitaire du licenciement manifestement déraisonnable et l'indemnisation de droit commun du dommage résultant d'une faute tenant, au moins pour partie, aux motifs du congé.

23.

En l'espèce, l'arrêt constate que le défendeur a été, « d'abord, sanctionné disciplinairement, [le 2 avril 2015, par] une mise à pied d'une durée d'un jour le 10 avril », que la demanderesse l'a informé qu'« il s'agissait d'un ultime avertissement et mesure avant une rupture des relations contractuelles pour faute grave », que, le 13 avril 2015, ayant découvert que les manquements passés avaient été fréquents, elle a sanctionné le défendeur en outre de « deux mises à pied des cinq jours, du 18 au 22 avril [...] et les 7, 8, 9, 10 et 15 mai », que, le 28 avril 2015, le défendeur a présenté des excuses, s'est engagé à se corriger et a contesté la proportionnalité de la sanction compte tenu de cet engagement et de sa santé, qu'« ensuite, trois mois plus tard et pour les mêmes motifs », le 1^{er} juillet 2015, la demanderesse l'a licencié avec préavis en raison des faits « pour lesquels il avait été averti ou disciplinairement sanctionné ».

¹⁸ A. Fry, *op. cit.*, p. 114 et les références citées.

¹⁹ Sur l'idée que la clarté d'un texte n'est parfois qu'apparente et les nécessités de l'interprétation, voy., notamment, P. Delnoy, *Eléments de méthodologie juridique*, Bruxelles, Larcier, 2006, 2^{ème} éd., pp. 85 et ss et toutes les références et exemples cités. Cet auteur montre comment même la lecture la plus banale de la loi impose son interprétation et comment même les approches les plus exégétiques s'écartent parfois du texte pour prendre en considération des principes non écrits ou des éléments de contexte juridique. Voy. encore F. Rouvière, *Argumentation juridique*, Paris, PUF, 2013, pp. 285 et ss. Voy. également les mots de Madame le procureur général Liekendaal rappelant qu'un « texte, apparemment clair, peut refléter de manière maladroite, erronée, incomplète la volonté de son auteur » (« Contribution mineure à une réflexion sur un problème majeur : la responsabilité pénale des ministres fédéraux », *J.T.*, 1998, p. 590).

L'arrêt condamne la demanderesse au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en raison du caractère disproportionné du congé, cette disproportion apparaissant de la chronologie des faits, comme dit en réponse à la première branche.

L'arrêt condamne en outre la demanderesse à payer une indemnité évaluée en équité à 5 000 euros pour abus du droit de licencier, soit une violation de l'obligation de respect et d'égards au travailleur découlant de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi conformément à l'article 1134 de l'ancien Code civil.

Il le fait, d'une part, en relevant que la demanderesse est coupable d'avoir sanctionné « sévèrement [le défendeur] à deux reprises par [des] mises à pied [et l'avoir licencié] ensuite sur la base des mêmes faits, trois mois plus tard, après [avoir] bénéficié de prestations de travail assumées par [le défendeur] selon son engagement de s'améliorer, malgré ses problèmes de santé », la demanderesse, retenant « des motifs identiques à ceux retenus pour [...] sanctionner disciplinairement », contredisant elle-même « la logique du " dernier avertissement " » et ne pouvant « invoquer — ainsi [qu'elle] le fait — l'impossibilité de poursuivre la relation de travail »

L'arrêt justifie d'autre part sa décision en imputant à la demanderesse le fait d'avoir licencié le défendeur sans nouvelle audition, laquelle n'est « pas en général une obligation », mais était nécessaire pour permettre à la demanderesse de « corriger l'impression laissée erronément par l'entretien du 2 avril en explicitant les motifs de sa décision de rupture du 1^{er} juillet 2015 [ajoutée aux] sanctions disciplinaire pour les mêmes faits », « d'autant [que le défendeur avait veillé] à corriger son comportement ».

L'arrêt énonce que ces deux motifs, « en tout état de cause le premier », ont causé au défendeur un dommage « d'ordre moral [...] distinct des conséquences de la rupture du contrat de travail ». Il paraît en résulter que les motifs de l'arrêt relatifs à l'absence d'audition ne visent pas une faute nouvelle et distincte de la succession anormale des décisions de la demanderesse et du caractère contradictoire de celles-ci.

24.

Il ressort de ces énonciations que l'arrêt qualifie le licenciement d'abusif en raison d'éléments qui ne tiennent pas exclusivement à ses circonstances, mais qui ont également trait à ses motifs et spécialement au fait qu'ils sont contredits par l'enchaînement des faits et des décisions de la demanderesse.

Partant, l'arrêt ne justifie pas légalement sa décision d'allouer, outre l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, une indemnité pour abus du droit de licencier de 5 000 euros.

Le moyen, en cette branche, m'apparaît fondé.

25.

Le moyen me paraît devoir conduire à la cassation de l'arrêt en tant qu'il condamne la demanderesse à payer au défendeur une indemnité pour abus du droit de licencier de 5 000 euros.

Le caractère général de l'indemnisation de droit commun par rapport à celle, plus spécifique, du licenciement manifestement déraisonnable me paraît justifier que c'est la condamnation à la première qui doive être cassée, sans qu'il apparaisse justifié de casser également le dispositif de condamnation fondé sur la seconde.

Conclusion

Cassation de l'arrêt en tant qu'il condamne la demanderesse au paiement d'une indemnité pour abus du droit de licencier de 5 000 euros, aux intérêts sur cette somme et aux dépens.

Bruxelles, le 22 septembre 2026
L'avocat général,
Hugo Mormont