

Contrats

Quand l'abus de droit permet de « rattraper » la nullité absolue du contrat de travail

L'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 26 août 2025^{*1} concerne l'hypothèse dans laquelle un travailleur exerce une profession réglementée sans posséder les certifications nécessaires. Il s'agissait, dans ce cas, d'une employée au sein d'une agence bancaire, chargée notamment de conseiller les clients de la banque. Or, une personne en contact avec le public afin d'offrir des services bancaires doit pouvoir démontrer des « connaissances professionnelles »². La preuve de ces connaissances peut être apportée notamment par la détention d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur (C.E.S.S.) et la réussite d'un examen organisé par la FSMA.

Quelques jours après l'entrée en service de l'intéressée, l'employeur apprend qu'elle n'a pas obtenu son C.E.S.S. Pourtant, il ne réagit pas et continue d'occuper l'employée pendant deux ans. Alors que celle-ci s'apprête à prolonger un repos de maternité par un congé parental, l'employeur exige soudain la production d'un C.E.S.S. par l'employée, qui n'est évidemment pas en mesure de répondre à cette demande. Par conséquent, l'employeur met unilatéralement fin au contrat de travail (invoquant une « condition résolutoire » dans le C4), sans préavis ni indemnité.

Devant la Cour du travail, l'employeur se prévaut de la nullité absolue du contrat de travail. En effet, le fait pour l'employée en question de conseiller les clients de la banque sans bénéficier du C.E.S.S. constitue une infraction claire à la réglementation bancaire. La Cour constate que les règles méconnues protègent l'intérêt général puisqu'elles tendent à garantir un service bancaire de qualité. Le contrat est donc frappé de nullité absolue.

La Cour considère pourtant que l'employeur ne peut pas se prévaloir de la nullité absolue du contrat de travail. En effet, la Cour juge que, dans ce cas d'espèce, invoquer la nullité du contrat constitue un abus de droit. A cet égard, elle pointe une série de circonstances qui rendent le comportement de l'employeur abusif : le fait de ne pas avoir avisé la travailleuse que l'absence de C.E.S.S. posait problème, le fait d'avoir laissé la relation de travail se poursuivre pendant deux ans, le fait d'avoir rompu la collaboration au sortir du repos de maternité, etc.

La Cour décide dès lors de priver l'agence du droit de se prévaloir de la nullité du contrat de travail pour contrer les demandes formulées par l'employée. Celle-ci peut donc prétendre à une indemnité compensatoire de préavis suite à la rupture unilatérale de son contrat de travail par l'agence bancaire.

En appliquant l'interdiction de l'abus de droit dans une hypothèse de nullité absolue du contrat, la Cour du travail s'avance sur un terrain quasiment inconnu. Il est certes acquis que des droits tirés d'une règle d'ordre public peuvent faire l'objet d'un abus de droit³. Toutefois, dans une analyse récente, L. Talamelli constate que les exemples de décisions (publiées) qui appliquent l'interdiction de l'abus de droit en cas de nullité absolue d'un contrat sont « presque inexistantes »⁴. Par ailleurs, une partie de la doctrine est hésitante à l'idée que l'on puisse faire obstacle aux effets de la nullité absolue du contrat étant donné que cette sanction a pour but de préserver l'intérêt général⁵. L'arrêt annoté intéressera donc bien au-delà du cercle des spécialistes du droit du travail.

¹ R.G. n°2022/AB/121, publié en ligne sur <https://terralaboris.be/>.

² Loi du 22 mars 2006 relative à l'intermédiation en services bancaires et en services d'investissement et à la distribution d'instruments financiers, M.B., 28 avril 2006, art 13.

³ Cass., 2 avril 2015, Pas., 2015, n°238 ; Cass., 22 septembre 2008, R.W., 2010-11, n°32, p. 1345.

⁴ L. TALAMELLI, « Est-il de l'office du juge d'annuler d'initiative un contrat heurtant l'ordre public ? », J.T., 2026/5, n° 7053, p. 81. Voy. dans le cas d'un acte unilatéral frappé de nullité absolue : C. trav. Anvers, 8 avril 2025, R.G. n°2023/AA/254, publié en ligne sur www.stradalex.com.

⁵ I. CLAEYS et T. TANGHE, *Nieuw algemeen contractenrecht*, 2^{ième} ed., 2025, Bruxelles, Larcier-Intersentia, 2025, p. 380.

Dans le cadre limité du présent commentaire, nous nous contenterons de remarquer que, dans le cas soumis à la Cour du travail, l'employeur n'invoquait pas la nullité pour éviter à ses clients d'être conseillés par une employée de banque insuffisamment formée (situation qu'il a tolérée pendant deux ans) mais bien pour échapper à ses obligations suite à la rupture du contrat de travail. Il nous semble dès lors que les objectifs d'intérêt général poursuivis par la réglementation bancaire n'étaient pas (ou plutôt : n'étaient plus) en jeu.

Amaury Mechelynck ■

*Chargé de cours invité à UCLouvain Saint-Louis Bruxelles
Chercheur post-doctorant et maître de conférences à l'Université libre de Bruxelles*