

<b>Numéro de rôle :</b> 22/597/A
<b>Numéro de répertoire :</b> 23/ 136
<b>Chambre :</b> 5ème
<b>Parties en cause :</b> D B c/ ONEM
<b>Jugement contradictoire</b>

## Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

## Appel

Formé le :
Par :

**TRIBUNAL DU TRAVAIL  
DU HAINAUT  
Division de Charleroi**

**JUGEMENT**

**Audience publique du  
20 octobre 2023**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 22/597/A - Jugement du 20 octobre 2023

La 5<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

**EN CAUSE DE :**            Monsieur     D B  
R.N. :  
Domicilié à

**PARTIE DEMANDERESSE, DEFENDERESSE SUR RECONVENTION**  
représentée par son conseil, Maître D            Avocat à CHARLEROI.

**CONTRE :**                L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, établissement public institué par l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, dont le siège est sis à 1000 Bruxelles, boulevard de l'Empereur, 7,

**1<sup>ère</sup> PARTIE DEFENDERESSE, DEMANDERESSE SUR RECONVENTION**  
représentée par son conseil, Me THIBAUT loco Me GREVY, Avocat à CHARLEROI.

la SRL L RESTAURATION  
BCE :  
ayant son siège social à 6000 CHARLEROI, Grand'rue, 10,

**2<sup>ème</sup> PARTIE DEFENDERESSE,**  
représentée par son conseil, Me F            , loco Me B.            , Avocat à Charleroi

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications dont il a été fait application ;

Vu le dossier de la procédure et notamment :

- la décision administrative prise par l'ONEM le 4.02.2022 ;
- le recours reçu au greffe le 22.04.2022 ;
- la fixation sur pied de l'article 747 du Code Judiciaire à l'audience du 15.09.2023 ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 22/597/A - Jugement du 20 octobre 2023

- les conclusions prises pour l'ONEM, reçues au greffe le 3.02.2023 et le 28.02.2023 ;
- les conclusions prises pour M. D B , reçues au greffe le 6.09.2023 et son dossier de pièces ;
- les pièces déposées à l'audience par les conseils de M. D. B et de l'ONEM ;
- les pièces du dossier RG 21/1615/A déposées au greffe (e-deposit) par l'Office de Madame l'Auditeur du Travail le 18.09.2023, date à laquelle la cause a été prise en délibéré ;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à l'audience du 15.09.2023 ;

Vu l'avis écrit conforme de Madame S. , Auditeur du Travail, lu et déposé à l'audience, auquel les parties n'ont pas répliqué.

### I. OBJET DE LA DEMANDE

La demande principale de M. D B telle que précisée par conclusions, tend à l'annulation d'une **décision du 4.02.2022** prise par le Directeur de l'ONEM, qui annule et remplace une décision du 14.06.2021 en raison d'une erreur matérielle contenue dans celle-ci et entend

- exclure M. D B du droit aux allocations à partir du 14.03.2020 (art. 44 et 46 de l'arrêté royal du 25.11.1991 portant réglementation du chômage);
- récupérer les allocations indument perçues pour la période du 14.03.2020 au 31.05.2021, soit une somme de 20.689,02 € (art.149 et 169 du même arrêté royal).

A titre subsidiaire, M. D B demande la limitation de la récupération à la période du 14.02.2021 au 8.05.2021 ou, à titre très subsidiaire, aux 150 derniers jours d'indemnisation Indue.

Il demande à être rétabli dans ses droits tenant compte de ce qui précède.

Si le Tribunal constatait un recours abusif au chômage temporaire dans le chef de la SRL L RESTAURATION pendant une certaine période, M. D B forme une demande incidente tendant à la condamnation de la SRL L RESTAURATION à lui verser la somme de 1 € à titre provisionnel, à titre de dommages et intérêts équivalents à la rémunération qui aurait dû lui être versée pendant cette période.

Par conclusions du 3.02.2023 et du 28.02.2023, l'ONEM forme une demande reconventionnelle tendant au remboursement de la somme de 23.056,42 € pour la période du 14.03.2020 au 8.05.2021.

### II. RECEVABILITE

Les demandes sont recevables. Elles ont été introduites dans les formes et délais légaux.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 22/597/A - Jugement du 20 octobre 2023**III. LES FAITS**

M. D B a été occupé par la SRL L RESTAURATION qui exploite une pizzeria sous le nom « L ». Selon la feuille de paie datant de juin 2010 qu'il dépose, sa fonction était « service salle ».

A partir du 14.03.2020, la SRL L RESTAURATION a notifié à l'ONEM du chômage temporaire CORONAVIRUS pour ce travailleur .

Le 20.02.2021, les services de l'ONEM ont procédé à un contrôle du personnel au sein de l'établissement.

Il a été constaté qu'un travailleur, M. D B , avait été déclaré en chômage temporaire COVID et que 9 travailleurs n' étaient pas déclarés. (pièce 5.1 dossier de l'ONEM)

L'administrateur de la société a été entendu le 11.03.2021. Il a notamment déclaré : « *Concernant Monsieur D B, qui est déclaré en chômage temporaire pour force majeure depuis 3/2021, au début je n'avais pas forcément besoin de lui, je prenais moi les commandes par téléphone. J'ai remarqué que depuis la pandémie, Monsieur D B a peur. Il n'est plus jamais venu travailler depuis le mois de 3/2021. A la réouverture, je lui demanderai de revenir travailler . Quand j'ai vu au début que M. D B avait peur de cette situation, je lui ai donc dit que je le mettrai en chômage temporaire pour force majeure.* » (pièce 4.1 dossier de l'ONEM)

Il doit être constaté que la date déclarée de « 3/2021 » est manifestement erronée puisque M. D B a été mis en chômage temporaire à partir du 14 mars 2020.

M. D B invité à s'expliquer par écrit, a répondu le 27.05.2021 (pièce 8.1 dossier de l'ONEM) :

*« A la date du 14/03/20, suite à l'annonce des mesures sanitaires, mon employeur a décidé de ne plus faire appel à mes services. Je suis donc tombé au chômage temporaire Covid-19 car je n'exerçais plus ma profession. Mon chômage temporaire Covid-19 n'est donc pas de ma propre volonté mais bien celle de mon employeur.*

*Au fil du temps, n'ayant plus de nouvelles de mon employeur, j'ai pris la décision (d'un commun accord) de mettre un terme à mon contrat afin de mettre mes services à la disponibilité d'une autre société.*

*Dès lors, à la date du 12/05/21, j'ai été embauché au sein de la société A ; à raison d'un temps plein (CDD de 3 mois) en tant que collaborateur SNACK/BAR.»*

Il a produit la convention de rupture de commun accord signée par la SRL L RESTAURATION et lui-même, datée du 10.05.2021. (pièce 8.2)

Le 14.06.2021, l'ONEM a pris une première décision contenant une erreur au niveau de la date

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 22/597/A - Jugement du 20 octobre 2023

d'exclusion.(pièce 9 dossier de l'ONEM)

Le 4.02.2022, l'ONEM a notifié à M. D B la décision dont recours qui annule et remplace la décision du 14.06.2021.

La décision du 14.06.2021 a fait l'objet d'un recours portant le numéro de rôle général 21/1615/A qui, selon les explication des parties, a été déclaré sans objet, compte tenu de l'annulation de la décision.

## **II. DISCUSSION**

### **A. Motivation de la décision et incidence**

- En droit

Comme tout acte administratif, la décision prise par l'ONEM doit répondre aux obligations de motivation formelle prévues par la loi du 2 juillet 1991 sur la motivation des actes administratif. Cette obligation s'impose également à l'ONEM en vertu de l'article 13 de la Charte de l'assuré social.

En vertu de l'article 3 de la loi du 29/07/1991, «*la motivation exigée consiste en l'indication, dans l'acte, des considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision. Elle doit être adéquate*».

Selon la Cour de Cassation «*la motivation est adéquate lorsqu'elle permet au destinataire de connaître les motifs de la décision le concernant et d'en apprécier le bien-fondé*»<sup>1</sup>.

L'irrespect de l'obligation de motivation entraîne l'annulation de la décision.<sup>2</sup>

Il est traditionnellement admis que lorsque le Tribunal annule une décision administrative qui statue sur les conditions d'octroi d'une prestation sociale, il peut se substituer à l'autorité administrative et prendre la décision en appliquant correctement les dispositions légales concernant les faits litigieux.<sup>3</sup>

- En l'espèce

<sup>1</sup> Cass . 12.03.2015, F.140050.F et C. trav. Mons, 4 avril 2019, RG 2018/AM/84, In RPDB « Chômage » sous la coordination de M. SIMON, Larcier 2021, p.416

<sup>2</sup> C. trav. Bruxelles, 30 mars 2009, R.G. 50.531, terralaboris.be ; Cour du Travail de Mons 21/12/2022, 2021/AM/250, terralaboris.be

<sup>3</sup> JF NEVEN, « Les principes de bonne administration, la Charte de l'assuré social et la réglementation du chômage », in « La réglementation du chômage : 20 ans d'application de l'AR du 25.11.1991 », coll. études pratiques de droit social, Kluwer, 2011, p. 602 et 603 ; Cassation 17 décembre 2001 - J.T.T., 2002, p.17

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 22/597/A - Jugement du 20 octobre 2023

M. D B demande l'annulation de la décision du 4.02.2022 car il estime qu'elle est insuffisamment motivée.

Il soutient que , la décision ne précisant pas en quoi son employeur a fait un usage incorrect de la force majeure, il lui est impossible de se défendre.

2.

La décision de l'ONEM du 4.02.2022 notifiée à M. D B est motivée comme suit :

**« En ce qui concerne l'exclusion sur la base des articles 44 et 46 de l'arrêté royal du 25.11.1991 portant réglementation chômage :**

*La réglementation chômage énonce que pour pouvoir bénéficier d'allocations, le chômeur doit être privé de travail et de rémunération par suite de circonstances indépendantes de sa volonté (article 44).*

*Est notamment considéré comme rémunération : le salaire garanti par la législation relative aux contrats de travail, par une convention collective de travail qui lie l'entreprise et par la législation relative à la rémunération par le pouvoirs publics (article 46).*

*Vous étiez occupé par L. Restauration SPRL à partir du 15.10.2012.*

*Vous avez été déclaré en chômage temporaire pour force majeure liée au coronavirus à partir du 14.03.2020.*

*D'une enquête menée par notre processus contrôle, il s'avère que l'employeur a fait un usage incorrect de la force majeure pour ses travailleurs du 01.03.2020 au 31.05.2021.*

*Par conséquent, vous ne pouviez percevoir les allocations de chômage temporaire du 14.03.2020 au 31.05.2021.*

*L'employeur est tenu de vous rémunérer pour les jours où les allocations seront récupérées par l'ONEM.»*

3.

Force est de constater que, par cette motivation succincte, l'ONEM ne donne aucune indication de fait qui permette à M. D B de contredire l'affirmation selon laquelle « l'employeur a fait un usage incorrect de la force majeure », de démontrer que sa mise en chômage temporaire est bien régulière et qu'il ne peut donc réclamer sa rémunération pour les jours de chômage, et ainsi de contester l'exclusion et la récupération dont il fait l'objet.

La décision du 4.02.2022 est donc motivée de manière insuffisante et doit être annulée.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 22/597/A - Jugement du 20 octobre 2023

Après avoir annulé la décision de l'ONEM, le Tribunal est tenu d'examiner les droits de M. D B aux allocations de chômage temporaire pour force majeure CORONA pendant la période litigieuse.

**B. Le chômage temporaire pour force majeure CORONA**

• En droit

L'article 27 de l'AR du 25.11.1991 dispose que : « Pour l'application du présent titre [de l'indemnisation du chômage], il faut entendre par :

1° chômeur complet:

- a) le chômeur qui n'est pas lié par un contrat de travail;
- b) le travailleur à temps partiel visé à l'article 29, pour les heures pendant lesquelles il ne travaille pas habituellement;

2° chômeur temporaire:

- a) le chômeur lié par un contrat de travail dont l'exécution est temporairement, soit totalement, soit partiellement, suspendue; »

L'Article 26 de la loi du 3.07.1978 sur les contrats de travail dispose que « Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat. »

La force majeure résulte d'un événement indépendant de la volonté humaine que l'homme n'a pu prévoir ou prévenir, elle implique une impossibilité absolue d'exécution et est exempte de toute faute du débiteur<sup>4</sup> .

Selon l'article 10 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 du 24.06.2020 : « Lorsque l'employeur, en application de l'article 26, premier alinéa de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, invoque à l'égard de son travailleur la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'une situation de force majeure temporaire résultant de l'épidémie de COVID-19, il ne peut pas sous-traiter à des tiers ni faire exécuter par des étudiants le travail qui aurait habituellement dû être effectué par le travailleur pendant la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure temporaire. Toutefois, l'employeur peut toujours sous-traiter à des tiers le travail habituellement effectué par le travailleur ou le faire effectuer par des étudiants lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en raison du fait que le travailleur est placé en quarantaine.

En cas de non-respect de l'interdiction prévue au premier alinéa, l'employeur est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels il a sous-traité à des tiers ou a fait exécuter par des étudiants le travail habituellement exécuté par ce travailleur. »

Le rapport au Roi au sujet de cet article 10 énonce:

<sup>4</sup> Cass. 22.11.2004, ONEM/Y.T., n° SO40077N, juridat ; CT Mons, 16.03.2004, RG 18043

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 22/597/A - Jugement du 20 octobre 2023

« En raison de l'apparition du coronavirus COVID-19, il est actuellement impossible pour de nombreux employeurs et travailleurs de remplir les engagements découlant du contrat de travail.

Ainsi, certaines entreprises sont contraintes de cesser leurs activités parce qu'elles ne peuvent pas garantir les règles de la distanciation sociale. En outre, de nombreuses entreprises sont également confrontées à un manque de travail, conséquence directe de la crise sanitaire liée au coronavirus. De leur côté, les travailleurs qui appartiennent à un groupe à haut risque (par exemple, les personnes atteintes de maladies auto-immunes) ou qui ont été en contact avec une personne infectée sont obligés de rester en quarantaine et ne peuvent pas aller travailler, même s'ils sont par ailleurs aptes au travail.

Dans les situations mentionnées ci-dessus, l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de force majeure temporaire, telle que visée à l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La nature particulière de la situation actuelle et le grand nombre de travailleurs actuellement en chômage temporaire (plus d'un million de personnes) ainsi que le silence de la loi précitée rendent nécessaire l'adoption de règles précises quant à l'application de ce motif général de suspension.

Dans ce cadre, l'accent doit être mis sur la protection des travailleurs et le maintien maximal de l'emploi, afin qu'après la fin de l'épidémie, le plus grand nombre possible de travailleurs puissent retrouver leur emploi normal.

(...)

#### Article 10

Ce chapitre précise que l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de force majeure temporaire, au sens de l'article 26, premier alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsqu'il est impossible pour l'une des parties d'exécuter le contrat de travail en raison de l'épidémie de COVID-19.

Il peut y avoir force majeure tant dans le chef de l'employeur que dans celui de l'employé. Par exemple, un employeur peut être contraint de cesser ses activités s'il n'est pas en mesure de garantir les règles de distanciation sociale. Il est également possible que l'employeur soit confronté à un manque de travail comme conséquence directe de la crise sanitaire liée au coronavirus (par exemple, en raison de l'absence de clients, de problèmes d'approvisionnement, d'une interdiction gouvernementale d'exercer certaines activités, etc.). Le travailleur, quant à lui, peut être mis en quarantaine s'il a été en contact avec une personne infectée ou si lui-même ou un membre de sa famille vivant à son domicile appartient à un groupe à haut risque (par exemple, les personnes atteintes d'une maladie auto-immune). Il est également possible que l'employé ne puisse pas travailler s'il se trouve dans une situation où il ne peut pas organiser la garde de ses enfants de quelque manière que ce soit.

Depuis le 13 mars et jusqu'au 30 juin 2020 au moins, l'ONEM applique une procédure simplifiée pour l'introduction du chômage temporaire, tant pour les employeurs que pour les travailleurs, selon laquelle tout chômage temporaire lié au coronavirus est intégralement considéré comme du chômage temporaire pour force majeure.

Lorsque l'employeur invoque la force majeure temporaire dans ce contexte, il ne peut pas sous-traiter à des tiers (p.ex. des intérimaires) ni faire exécuter par des étudiants le travail qui est habituellement effectué par le travailleur. Dans le cas contraire, il doit payer au travailleur sa rémunération normale. Toutefois, l'employeur peut sous-traiter à des tiers le travail habituellement effectué par le travailleur ou le faire effectuer par des étudiants lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en raison du fait que le travailleur est placé en

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 22/597/A - Jugement du 20 octobre 2023

quarantaine.(...) »

- En l'espèce

Le motif de la mise en chômage temporaire CORONA de M. D B , le 14.03.2020, serait , selon les explications de l'employeur lors de son audition, la peur de M. D B de venir travailler.

M. D B affirme quant à lui que son employeur l'a laissé sans nouvelles après sa mise en chômage.

Mis à la cause par l'Office de Madame l'Auditeur du travail et invité à s'expliquer plus amplement, l'employeur n'a pas donné plus d'informations. (pièce S16 du dossier RG 21/1615/A déposé par Madame l'Auditeur du travail en la présente cause)

Il ressort de l'enquête effectuée par l'ONEM suite au contrôle réalisé au restaurant le 20.02.2021, plus particulièrement de la liste (« DOLSIS ») des entrées de travailleurs (pièce au dossier RG 21/1615/A), que la SRL S' RESTAURATION n'a pas officiellement embauché d'autres travailleurs dans les mois suivant la mise en chômage temporaire de M. D B

En revanche, des nouveaux travailleurs ont été déclarés à partir du 14.02.2021.

L'enquête et le pro justitia réalisés suite au contrôle du 20.02.2021 portent sur les travailleurs non déclarés découverts ce jour-là et aucun élément du dossier ne permet de connaître la situation de l'entreprise entre le 14.03.2020 et le 13.02.2021.

Les restaurants ont été fermés au début de la crise sanitaire et M. D B ne pouvait donc pas remplir une fonction de « service salle », même si nombre de restaurants ont rapidement opté pour la livraison de plats préparés.

Il n'est pas établi que d'autres travailleurs ou étudiants ont réalisé son travail ou un autre travail qu'il aurait pu effectuer , pendant la période du 14.03.2020 au 13.02.2021.

En revanche, dès le 14.02.2021, il apparaît que plusieurs personnes ont été engagées et d'autres utilisées sans être déclarées.

Même si, selon l'audition de l'administrateur, l'activité du restaurant semblait se limiter à la confection et la livraison de pizzas à cette époque, il peut être présumé que certains de ces travailleurs ont effectué le travail de M. D B dès lors que l'employeur n'a pas répondu aux demandes d'explications de Madame l'Auditeur du Travail.

Il en résulte que, pour la période du 14.03.2020 au 13.02.2021, le dossier ne contient pas d'élément permettant de conclure à un usage incorrect du chômage temporaire pour force majeure « CORONA » pour M. D B . Il n'y a donc pas lieu à exclusion du droit aux allocations.

En revanche, à partir du 14.02.2021, sa mise en chômage pour force majeure « CORONA » n'est

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 22/597/A - Jugement du 20 octobre 2023

pas justifiée dès lors qu'il a été fait appel à d'autres travailleurs qui ont pu effectuer son travail.

L'exclusion du droit aux allocations se justifie donc du 14.02.2021 au 10.05.2021 (date de la rupture du contrat de travail).

En application de l'article 169 de l'arrêté royal du 25.11.1991, la récupération des allocations indument perçues se justifie du 14.02.2021 au 10.05.2021.

Il appartiendra à l'ONEM de calculer l'indu.

Il sera fait droit à sa demande reconventionnelle pour 1 € à titre provisionnel.

**C. La demande incidente**

En application de l'article 10 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 du 24.06.2020, l'employeur est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels il a soustrait à des tiers ou a fait exécuter par des étudiants le travail habituellement exécuté par ce travailleur.

La demande dirigée contre la SRL L' est donc fondée.

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement ;

Reçoit les demandes;

Dit le recours fondé en ce qu'il est dirigé contre l'ONEM;

Annule la décision administrative de l'ONEM du 4.02.2022;

Dit pour droit que, pour la période du 14.03.2020 au 13.02.2021, il n'a pas été fait un usage incorrect du chômage temporaire pour force majeure « CORONA » pour M. D B et il n'y a donc pas lieu à exclusion du droit aux allocations ;

Dit pour droit que, du 14.02.2021 au 10.05.2021, il a été fait un usage incorrect du chômage temporaire pour force majeure « CORONA » pour M. D B et il y a lieu à exclusion du droit aux allocations ;

Dit qu'il appartient à l'ONEM de calculer l'indu pour la période du 14.02.2021 au 10.05.2021;

Dit la demande reconventionnelle de l'ONEM fondée à concurrence de 1 € à titre provisionnel ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n° 22/597/A - Jugement du 20 octobre 2023

Condamne M. D B à payer à l'ONEM la somme de 1€ à titre provisionnel ;

Dit la demande incidente formée contre la SRL L RESTAURATION fondée ;

Condamne la SRL L RESTAURATION à payer à M. D B la somme de 1€ à titre provisionnel pour la période du 14.02.2021 au 10.05.2021;

Réserve à statuer sur le surplus et les dépens. Renvoie la cause au rôle particulier quant à ce.

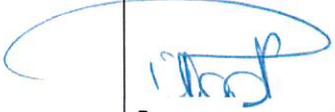
Ainsi jugé par la 5ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, composée de :

Mme D Juge, présidant la 5ème chambre.

Mme. V' Juge social au titre d'employeur.

M. C. Juge social au titre de travailleur salarié.

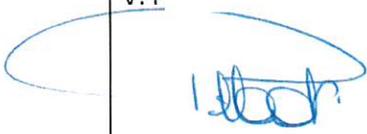
Mme P. Greffier.

  
P  
C.  
V'  
D.

En application de l'article 785 du code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Madame V' Juge social au titre d'employeur de signer le présent jugement.

Et prononcé à l'audience publique du **20 octobre 2023** de la cinquième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme D Juge au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de Mme P Greffier.

Le Greffier,  
V. P



Le Président,  
C. D.

