

Rép. n° 2012/ *2M*

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 18 JANVIER 2012

8ème Chambre

SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS SALARIES - chômage  
Not. 580, 2° CJ  
Arrêt contradictoire  
Définitif

En cause de:

D      F

**Partie appelante**, comparissant en personne.

Contre :

**OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI**, en abrégé **ONEm**,  
organisme public dont le siège est établi à 1000 Bruxelles, Boulevard  
de l'Empereur, 7 ;

**Partie intimée**, représentée par Maître **HERION** Hervé loco Maître  
**HALLUT** Céline, avocat à 4031 ANGLEUR, rue Vaudrée, 186

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises;

Vu le jugement du 22 décembre 2006,

Vu la notification du jugement le 9 janvier 2007,

Vu la requête d'appel du 5 février 2007,

Vu les conclusions d'appel déposées pour l'ONEm, le 16 juillet 2010,

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire du 1er décembre 2010,

Vu les conclusions d'appel déposées par Monsieur D le 28 février 2011,

Vu les conclusions de synthèse déposées pour l'ONEm le 31 mai 2011 et par Monsieur D le 2 septembre 2011

Vu les conclusions de réplique et de synthèse déposées pour l'ONEm le 21 novembre 2011,

Entendu Monsieur D et le conseil de l'ONEm à l'audience du 21 décembre 2011,

Entendu Madame COLOT, Substitut général, en son avis conforme auquel il a été répliqué oralement.

\* \* \*

## I. LES ANTECEDENTS DU LITIGE

1. Monsieur D a bénéficié du crédit-temps à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2003.

Il a obtenu le bénéfice des allocations d'interruption pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2003 au 30 juin 2004.

Il a obtenu une prolongation de son crédit-temps et de l'octroi des allocations d'interruption jusqu'au 31 décembre 2004.

2. Monsieur D a ensuite convenu avec son employeur d'une prolongation du crédit-temps jusqu'au 31 mars 2005.

Les allocations d'interruption lui ont été accordées, le 21 janvier 2005, jusqu'au 31 mars 2005.

3. Monsieur D a informé l'ONEm qu'il avait démissionné de son emploi, avec effet à la date du 1<sup>er</sup> février 2005.

Par lettre du 4 mars 2005, Monsieur D a été convoqué à l'ONEm pour être entendu en ses moyens de défense. L'ONEm annonçait la récupération des allocations d'interruption de janvier 2005.

Par lettre du 13 mars 2005, Monsieur D a demandé à l'ONEm de renoncer à cette récupération. Il faisait valoir que la durée minimale de 3 mois n'était pas d'application puisqu'il s'agissait d'une prolongation du crédit-temps et non d'une première période de suspension de son contrat de travail.

L'ONEm a répondu à cette argumentation par lettre du 18 mars 2005.

4. Par lettre du 30 mars 2005, l'ONEm a notifié le montant à récupérer, soit un montant de 536,67 Euros correspondant aux allocations d'interruption versées pour janvier 2005.

Monsieur D a contesté la décision de l'ONEm par une requête du 13 mai 2005.

Par jugement du 22 décembre 2006, le tribunal du travail de Bruxelles a déclaré le recours non fondé.

5. Monsieur D a fait appel du jugement par une requête déposée au greffe de la Cour du travail, le 5 février 2007.

## **II. OBJET DE L'APPEL**

6. Monsieur D demande à la Cour du travail de réformer le jugement et de dire qu'il ne doit pas rembourser les allocations d'interruption versées pour le mois de janvier 2005. Il demande aussi la condamnation de l'ONEm à lui verser 500 Euros de frais de défense ainsi que 500 Euros pour l'indemniser du temps qu'il a dû passer à se défendre.

L'ONEm demande la confirmation du jugement.

## **III. DISCUSSION**

### **A. Objet de la discussion**

7. Monsieur D a obtenu le bénéfice du crédit-temps. Le crédit-temps a été prolongé le 1<sup>er</sup> janvier 2005. Il devait se poursuivre jusqu'au 31 mars 2005. Il a, toutefois, pris fin le 1<sup>er</sup> février 2005, Monsieur D ayant, à cette date, démissionné de son emploi.

L'ONEm soutient que Monsieur D n'avait pas droit aux allocations d'interruption pour janvier 2005 car la prolongation de son crédit-temps à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, n'est pas intervenue pour une durée de 3 mois au moins.

Monsieur D s'appuie sur l'article 11, § 3, de la CCT n° 77bis et soutient que la condition minimale de trois mois s'applique au premier crédit-temps mais pas en cas de prolongation.

### **B. Dispositions légales pertinentes**

8. L'article 103bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985, prévoit une possibilité de crédit-temps en faveur des travailleurs visés par la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

L'octroi des allocations d'interruption en cas de crédit-temps sur base de l'article 103bis de la loi du 22 janvier 1985, est réglé par l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps.

9. Les principes et conditions du crédit-temps sont définis aux articles 3 à 5 de la CCT n° 77bis, telle qu'applicable à la présente espèce :

- Selon l'article 3 de cette CCT, le crédit-temps peut consister, soit en une suspension complète des prestations, soit en une réduction des prestations à mi-temps (mais alors pour autant que les travailleurs « soient occupés au moins au 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 »).
- Selon l'article 3, § 1<sup>er</sup>, de la CCT n° 77bis, les travailleurs ont un droit au crédit-temps pour une durée maximum d'un an sur l'ensemble de la carrière à exercer par période de 3 mois minimum.  
  
Cette durée maximum d'un an peut, en vertu de l'article 3, § 2, de la CCT n° 77bis, être prolongée par une convention collective conclue au sein de la commission paritaire ou par une convention collective d'entreprise.
- L'article 4 précise les périodes qui doivent être imputées sur la durée maximum d'un an visée au § 1<sup>er</sup> de l'article 3, éventuellement prolongée jusqu'à 5 ans maximum.
- L'article 5 de la CCT n° 77bis précise enfin que « pour bénéficier du droit au crédit-temps visé à l'article 3, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 ».

Les articles 6 à 8 précisent les principes et conditions applicables au droit à une diminution de carrière d'1/5. Les articles 9 et 10 précisent les conditions applicables au droit des travailleurs de 50 ans ou plus à une réduction des prestations. Les articles 6 à 10 ne concernent donc pas la présente affaire.

10. En ce qui concerne les modalités d'exercice du droit au crédit-temps, l'article 12 de la CCT n°77bis précise :

*« § 1er. Le travailleur qui souhaite exercer le droit au crédit-temps, (...) en avertit, par écrit, l'employeur qui l'occupe :*

*1° 3 mois à l'avance lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs;*

*2° 6 mois à l'avance lorsque l'employeur occupe 20 travailleurs ou moins.*

*Le délai de 3 et 6 mois est un délai fixe. L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder par écrit sur d'autres modalités.*

*§ 2. L'avertissement par écrit et les délais prévus au § 1er s'appliquent au travailleur qui souhaite prolonger l'exercice du droit au crédit-temps,*

à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps, visés respectivement aux articles 3, 6 et 9.

L'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou des prestations de travail à mi-temps est prolongé selon les modalités prévues aux articles 3, 6 et 9 et le travailleur qui prolonge l'exercice de ces droits est pris en compte dans le calcul du seuil visé au § 1<sup>er</sup> de l'article 15 éventuellement modifié en application du § 7 de cette même disposition. »

L'article 11, § 3, de la CCT n° 77bis précise quant à lui :

« En cas d'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 12, § 2, les conditions prévues respectivement aux articles 3, 7, 2° et 10, § 1<sup>er</sup>, doivent être satisfaites au moment de l'avertissement par écrit initialement opéré conformément à l'article 12, § 1<sup>er</sup> ».

A propos de cette disposition, les parties signataires de la CCT n° 77 et 77bis ont apporté le commentaire suivant :

« Le § 3 de la présente disposition concerne les demandes de prolongation de l'exercice de l'un des droits visés par la présente convention et la question de savoir quand le travailleur doit satisfaire à la condition d'occupation exigée. Il est ainsi prévu que lorsque le travailleur exerce le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, et qu'il souhaite prolonger cet exercice, le moment où il est vérifié s'il réunit les conditions requises est celui du premier avertissement écrit qu'il a opéré conformément à l'article 12 ».

### **C. Interprétation des dispositions légales et application dans le cas d'espèce.**

11. Le travailleur qui dans le cadre de la CCT n° 77bis, sollicite une prolongation de son crédit-temps doit en vertu de l'article 12, § 2, de cette CCT avertir préalablement son employeur dans un délai déterminé.

Cette condition est donc applicable de la même manière en cas de première demande ou de prolongation.

Il en est de même de la condition selon laquelle le droit s'exerce par période de 3 mois minimum.

En effet,

- comme le droit peut s'exercer en une ou plusieurs fois tout au long de la carrière, les termes « par période » signifient que le fractionnement est possible mais que chaque période doit atteindre trois mois au moins ;
- rien dans le texte de l'article 3 de la CCT n° 77bis ne permet de considérer que la condition minimale de 3 mois n'est d'application que lors de la première demande ;

- l'article 12, § 2, alinéa 2, de la CCT n° 77bis, en indiquant que le crédit-temps est prolongé selon les modalités prévues à l'article 3, confirme non seulement que la prolongation a lieu par une suspension complète des prestations ou une réduction à mi-temps, mais aussi qu'il faut respecter la durée minimale de 3 mois : cette durée est en effet une modalité d'octroi du crédit-temps.

12. Il est exact que selon l'article 11, § 3, de la CCT n° 77bis, les conditions prévues à l'article 3, doivent en cas de prolongation être satisfaites « *au moment de l'avertissement par écrit initialement opéré conformément à l'article 12, § 1* », c'est-à-dire uniquement lors de la première demande.

La référence à l'article 3 est ambiguë dans la mesure où pour le crédit-temps, l'article 11, § 3, n'indique pas à quelles conditions il entend se référer.

Il y a donc lieu, en fonction de l'économie générale du texte, de déterminer quelles sont les conditions ainsi visées :

- il s'agit certainement de la condition d'ancienneté (ou d'occupation) prévue par l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, qui pour la réduction des prestations à mi-temps exige que le travailleur ait été occupé à 3/4 temps pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 ;
- vu la référence faite par cet article à l'article 3, il s'agit également de la condition d'ancienneté dont question à l'article 5.

Il serait absurde, par contre, de considérer que l'article 11, § 3, vise aussi la condition de durée maximum d'un an, éventuellement prolongée à 5 ans maximum, dont question aux paragraphes 2 et 3 de l'article 3.

En effet, comme le crédit-temps peut être pris sur l'ensemble de la carrière, en une ou plusieurs fois, il est impossible de vérifier lors de la première demande, si la durée maximale sera respectée.

Il en est de même de l'exigence que le droit soit exercé par période de 3 mois minimum : on ignore, en effet, au moment de l'avertissement initial si la durée de 3 mois sera respectée lors de la première demande ainsi que lors des demandes ultérieures. Comme indiqué ci-dessus, l'exigence que chaque période dure au moins trois mois n'est pas une condition du crédit-temps mais une modalité d'exercice de ce droit.

L'interprétation que Monsieur D                      déduit de l'article 11, § 3, ne peut donc être suivie.

13. La volonté des parties signataires d'une convention conclue au sein du Conseil national du travail peut être éclairée par le commentaire qu'elles en ont donné au bas du texte même de la convention (pour un cas d'application, voir Cass. 19 mars 2007, S.06.0044.N).

Or, l'interprétation proposée par Monsieur D                      ne correspond pas au commentaire de la convention collective.

Il résulte, en effet, du commentaire de l'article 11, § 3, (cfr ci-dessus) que la date du premier l'avertissement ne concerne que la condition d'occupation<sup>1</sup>.

14. Monsieur D considère aussi que « contraindre un travailleur à prolonger son crédit-temps pour une période de 3 mois au minimum, sans pouvoir l'interrompre, impliquerait de le forcer s'il trouve un autre emploi dans l'intervalle, à attendre la fin de la période de 3 mois avant de pouvoir re-travailler ».

Cette explication n'est pas pertinente car elle méconnaît la finalité de la durée minimale de trois mois.

Dès lors que la suspension du contrat de travail qui découle du crédit-temps, impose à l'employeur de prendre des dispositions pour pallier l'absence du travailleur, il est normal que toute période de crédit-temps ait une durée minimale de trois mois. L'employeur doit être en mesure de savoir à quoi s'en tenir...

15. Enfin, l'ONEm relève à juste titre que d'autres dispositions applicables à l'interruption de carrière sont rédigées en manière telle que la durée minimale de trois mois puisse être respectée en additionnant des périodes différentes d'interruption de carrière.

C'est ainsi que l'article 10 de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 précise que le passage direct d'une interruption complète à une réduction des prestations et vice-versa et le passage d'une forme de réduction des prestations à une autre sont possibles. Pour le minimum de durée de trois mois fixé dans le présent arrêté il est alors tenu compte de l'ensemble des périodes.

De ce que l'arrêté royal du 12 décembre 2001 ne contient pas pareille précision, il découle que la période d'occupation de trois mois doit être observée lors de chaque crédit-temps et non pas en additionnant de brefs crédits-temps successifs.

#### D. Conséquences

16. La condition de durée minimale de trois mois, telle que prévue par la CCT n° 77bis, n'ayant pas été respectée, l'arrêté royal du 12 décembre 2001 ne permettait pas d'accorder les allocations d'interruption pour janvier 2005.

La décision octroyant les allocations devait donc être revue et la décision ordonnant le remboursement est justifiée.

Le jugement doit être confirmé.

17. L'article 1022 du Code judiciaire ne permet pas à Monsieur D d'obtenir d'autre remboursement pour ses frais de défensé que l'indemnité de procédure.

<sup>1</sup> Dans la version actuelle de la CCT n°77bis, la première phrase du commentaire de l'article 11, § 3, est inchangée : « Le paragraphe 3 de la présente disposition concerne les demandes de prolongation de l'exercice de l'un des droits visés par la présente convention et la question de savoir quand le travailleur doit satisfaire à la condition d'occupation exigé ». Il n'est toujours pas question de la durée minimum de trois mois.

N'ayant pas été assisté par un avocat en appel, Monsieur D. n'a droit à une indemnité de procédure que pour la première instance.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire,

Après avoir entendu l'avis conforme de Madame G. COLOT, Substitut général, avis auquel il a été répliqué,

Déclare l'appel de Monsieur D recevable mais non fondé,

Confirme le jugement en toutes ses dispositions,

Met les dépens à charge de l'ONEm et fixe à 72,89 € le montant de l'indemnité de procédure due pour la première instance.

Ainsi arrêté par :

M. J.-Fr. NEVEN  
M. Y. GAUTHY  
M. F. TALBOT  
Assistés de  
M<sup>me</sup> M. GRAVET

Conseiller président la 8<sup>e</sup> chambre  
Conseiller social au titre d'employeur  
Conseiller social au titre d'employé

Greffière



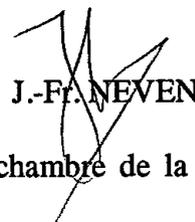
F. TALBOT



Y. GAUTHY



M. GRAVET



J.-Fr. NEVEN

et prononcé à l'audience publique de la 8<sup>e</sup> chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 janvier 2012, par :



M. GRAVET



J.-Fr. NEVEN