Rép. n° 2011/ 3307

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 14 DÉCEMBRE 2011

8ème Chambre

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

En cause de:

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

Partie appelante, représentée par Maître Hérion Hervé loco Maître Hallut Céline, avocat à Liège,

Contre :

DE VISSCHER Noëlle, en sa qualité d'administrateur provisoire des biens de Monsieur M

Partie intimée, comparaissant en personne.

☆

☆ ☆

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 prononcé le 21 mai 2010 et notifié le 28 mai 2010,

Vu la requête d'appel du 28 juin 2010,

Vu l'ordonnance du 21 octobre 2010 fixant les délais de procédure sur la base de l'article 747, § 2, du Code judiciaire,

Vu les conclusions déposées pour Me de VISSCHER, le 1er mars 2011,

Entendu le conseil de l'ONEm et Me de VISSHER à l'audience du 16 novembre 2011,

Entendu Madame G. COLOT, Substitut général, en son avis oral conforme auquel il n'a pas été répliqué.

* * *

I. LES ANTECEDENTS DU LITIGE

1. Monsieur M a, par décision du Juge de Paix du 5ème canton de Bruxelles du 8 avril 2004, été placé sous administration provisoire et a, par décision du Juge des saisies du 11 janvier 2005, été admis au bénéfice du règlement collectif de dettes.

2. A partir du 30 octobre 2007, Monsieur M a été au service de la société SPRL G-TECH en qualité d'employé à temps plein. Son contrat prévoyait une clause d'essai de 6 mois et précisait que le salaire serait versé sur le compte de l'administrateur provisoire.

Monsieur M a été absent pour cause de maladie à partir du 30 novembre 2007.

Il a été licencié sans préavis ni indemnité, le 8 décembre 2007.

La lettre de licenciement précisait :

> « *étant donné votre incapacité de travail de plus de 7 jours survenant pendant votre période d'essai, j'ai le regret de vous faire part de ma décision de mettre fin sur le champ ce 7 décembre 2007 au contrat d'emploi qui nous liait depuis le 30 octobre 2007, sans préavis ni indemnité, en application de l'article 79 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail* ».

Sur le C.4., l'employeur a renseigné comme motif précis du chômage : abandon de poste.

3. Monsieur M a sollicité le bénéfice des allocations de chômage à partir du 10 décembre 2007.

Par décision du 22 janvier 2008, l'ONEm a décidé d'exclure Monsieur M du bénéfice des allocations à partir du 10 décembre 2007 pour une

durée de 13 semaines au motif qu'il avait, selon l'ONEm, abandonné un emploi convenable.

4. Cette décision a été contestée par une requête déposée au greffe du tribunal du travail de Bruxelles, le 22 juillet 2008.

Par jugement du 21 mai 2010, le tribunal du travail a déclaré le recours recevable et fondé dans la mesure suivante :

- le tribunal a estimé qu'il n'y avait pas lieu de retenir une sanction d'exclusion du bénéfice des allocations de chômage à partir du 10 décembre 2007 et a, en conséquence, condamné l'ONEm à rétablir Monsieur M dans ses droits à partir de cette date ;

- le tribunal a estimé qu'il y a bien eu abandon d'emploi convenable mais que la sanction devait être limitée à un avertissement.

5. L'ONEm a fait appel du jugement par une requête déposée au greffe de la Cour du travail, en temps utile, le 28 juin 2010.

II. OBJET DES APPELS

6. L'ONEm demande à la Cour du travail de mettre à néant le jugement et de rétablir la décision administrative.

Monsieur M demande à la Cour du travail, à titre principal, de dire qu'il n'a pas abandonné son emploi et en conséquence d'annuler la décision de l'ONEm.

A titre subsidiaire, il demande le remplacement de la sanction par un avertissement et la condamnation à lui verser les allocations dont il a été privé pendant les 13 semaines d'exclusion.

III. DISCUSSION

7. Selon l'article 79 de la loi du 3 juillet 1978, « *lorsque le contrat prévoit une clause d'essai, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de résilier le contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de sept jours* ».

Il n'est pas contesté que Monsieur M avait informé son employeur de son incapacité de travail, le 30 novembre 2007 (voir la requête d'appel de l'ONEm qui confirme l'avertissement téléphonique du 30 novembre 2007).

Même s'il semble que Monsieur M n'ait pas fait parvenir de certificat médical, la réalité de l'incapacité est confirmée par un certificat postérieur du 17 décembre 2007.

Monsieur M donc été licencié, le 8 décembre 2007, à un moment où son incapacité de travail avait duré plus de 7 jours au cours de la période d'essai.

L'employeur a donc, en l'espèce, fait régulièrement usage de la modalité particulière de rupture unilatérale du contrat de travail prévue par l'article 79 de la loi du 3 juillet 1978.

Le chômage ne résulte donc pas « de circonstances dépendant de la volonté » de Monsieur M , de sorte qu'aucune sanction d'exclusion du bénéfice des allocations ne pouvait être appliquée en l'espèce.

L'appel incident introduit pour Monsieur M est donc fondé.

8. C'est vainement que l'ONEm semble considérer qu'il découle de l'absence d'envoi du certificat médical, que Monsieur M a abandonné son emploi sans motif légitime :

- L'article 79 de la loi du 3 juillet 1978 ne subordonne pas la rupture unilatérale du contrat par l'employeur, à la production de certificats médicaux. Ainsi, si l'employeur considère l'incapacité de travail comme établie, il peut, à ses risques et périls, rompre le contrat de travail dans les conditions prévues par cet article, même s'il ne dispose pas de certificats médicaux.

- Le licenciement est un acte unilatéral irrévocable ; il n'y a pas lieu d'avoir égard au fait qu'après le licenciement, l'employeur a qualifié autrement la rupture en faisant état sur le C.4. d'un « abandon de poste».

Surabondamment, il ne pourrait y avoir abandon d'emploi dans le chef de Monsieur M que s'il avait manifesté une volonté de rompre le contrat de travail. Or, en supposant même que le fait de ne pas avoir envoyé de certificat médical constitue un manquement, il n'en résulterait pas que Monsieur M a mis fin au contrat de travail.

Il est constant en effet que « *le manquement d'une des parties à ses obligations ne met pas fin, en soi, au contrat de travail* » (Cass. 4 février 1991, Pas. 1991, I, p. 538).

9. En résumé, la sanction d'exclusion manque de base légale. Elle doit être écartée.

En conséquence,

- l'appel incident introduit pour Monsieur M doit être déclaré fondé;
- l'appel de l'ONEm doit être déclaré non fondé,
- le jugement doit, mais pour d'autres motifs, être confirmé en ce qu'il rétablit Monsieur M dans son droit aux allocations de chômage à partir du 10 décembre 2007.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Dit l'appel de l'ONEm recevable mais non fondé,

Dit l'appel incident de Monsieur M recevable et fondé,

Dit n'y avoir lieu à sanction et réforme le jugement en ce qu'il a décidé que Monsieur M a abandonné son emploi sans motif légitime et a, en conséquence, adressé un avertissement,

Confirme le jugement, mais pour d'autres motifs, en ce qu'il rétablit Monsieur M dans son droit aux allocations de chômage à partir du 10 décembre 2007,

Condamne l'ONEm aux dépens liquidés par la partie intimée à 160,36 € à titre d'indemnité de procédure.

Ainsi arrêté par :

M. J.-Fr. NEVEN	Conseiller présidant la 8e chambre
M. Y. GAUTHY	Conseiller social au titre d'employeur
M. F. TALBOT	Conseiller social au titre d'employé
Assistés de	
Mme M. GRAVET	Greffière

F. TALBOT Y. GAUTHY

M. GRAVET J.-Fr. NEVEN

et prononcé à l'audience publique de la 8e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 14 décembre 2011, par :

M. GRAVET J.-Fr. NEVEN