

Expédition

Numéro du répertoire 2023/2685
Date du prononcé 08 novembre 2023
Numéro du rôle 2022/AB/147
Décision dont appel 21/528/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

Huitième chambre

Arrêt

COVER 01-00003563263-0001-0013-01-01-1



Les demandes en appel

L'objet de l'appel de Madame G et ses demandes

5. En vertu de ses dernières conclusions, Madame G demande de

« Déclarer l'appel recevable et fondé.

En conséquence :

Réformant le jugement dont appel et faisant ce que le premier Juge aurait dû faire :

- annuler la décision de l'ONEm du 30 juin 2021,
- déclarer non fondée la demande reconventionnelle de l'ONEm,
- débouter l'ONEm de sa demande,
- condamner l'ONEm aux entiers dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et liquidée à la somme de 142,12 €.

Les demandes de l'ONEm

L'ONEm demande à la cour de :

« Après avoir statué quant à la recevabilité de l'appel, le déclarer non fondé ;

Confirmer en toutes ses dispositions le jugement dont appel, en ce compris la condamnation de Madame G au paiement de la somme de 16.498,88 €, Dépens comme de droit ».

Les faits et les antécédents

6. Madame G est la compagne de Monsieur F. Ce dernier est le gérant de la société Auriex.

La société Auriex se prévaut d'être spécialisée dans les offres de formations professionnelles dans les domaines de la sécurité, de la sûreté et des gestes médicaux d'urgence. Elle ne dépose pas les statuts ou de pièces éclairant son activité.

7. Dans la chronologie des faits exposés à la cour par Madame G, cette dernière travaille initialement pour la SPRL H DESIGN qui, par une lettre du 24 juillet 2019 met fin à son contrat de travail moyennant un préavis de dix-huit semaines prenant cours le 29 juillet 2019 pour se terminer le 1^{er} décembre 2019 (pièce n° 5 du dossier de Madame G.). Sauf la lettre de rupture en copie, aucune autre pièce n'est produite s'agissant de cette rupture (fiche de paie par exemple).

8. Par un courriel du 8 novembre 2019, Monsieur D de Bp (société comptable à laquelle la société A fait appel) écrit à la société D HR (qui à suivre serait une société de conseil en matière de droit social) :



« Chère B

Je voudrais vous présenter Monsieur F1, ci-copié, gérant de la société A, active dans la formation en soins en milieux hostiles.

Pour info, la société a employé une personne quelque temps il y a quelques années via Partena et a notamment clôturé la collaboration avec Partena.

Monsieur F1 désire réengager en 2020 deux employés et serait intéressé de travailler avec vos services.

Le premier employé rentrerait en service en janvier 2020, elle a 31 ans, quels sont les barèmes et elle va accoucher début décembre.

Pourrions-nous convenir d'un rendez-vous en vos bureaux avec Monsieur F1 ; afin d'aborder les différents points.

Dans l'attente de vous lire et restant à votre disposition.

D'avance merci à vous, ...»

(pièce n° 7 du dossier de Madame G

Le 13 novembre 2019, la société D : HR répond à de Bpo Tax & Accountancy et à la société A :

« chers messieurs,

Je vous remercie pour votre email.

J'ai vérifié sur le site de l'ONSS et effectivement votre numéro est supprimé depuis 2014.

Vous pourriez donc bénéficier de l'exonération patronale pour le 1^{er} engagement.

Pour pouvoir vous transmettre les barèmes, nous devons déterminer la commission paritaire exacte.

Pourriez-vous nos transmettre l'activité principale de l'entreprise avec un peu plus de détail et la fonction de la future engagée ?

(...)

Nous pouvons bien sûr, convenir d'un rdv (...) »

(pièce n°10 du dossier de Madame G,

Le rendez-vous se tient le 22 novembre 2019. Ensuite de ce rendez-vous, par un courriel du 22 novembre 2019, la société D' HR donne et demande diverses informations complémentaires, notamment sur les avantages en nature qui seraient consentis.

(voir pièces 9 du dossier de Madame G.

9. Le 10 décembre 2019, Madame G accouche d'une petite fille dont le père est Monsieur F1. Elle bénéficie des allocations de la mutuelle du 10 décembre 2019 au 16 mars 2020, pour congé de maternité. Selon ce qu'elle invoque en conclusions, elle est hospitalisée le 19 décembre 2019 en raison de complications et Madame G est en incapacité de travail jusqu'au 16 mars 2020.

10. Dès le début de la crise du Coronavirus, le 9 mars 2020, l'ONEm signale qu'il accepte la situation d'un chômage temporaire pour force majeure pour la durée indiquée par l'employeur, mais provisoirement, au plus tard jusqu'au 30 juin 2020 inclus (initialement, le terme fixé par l'ONEm était celui du 31 mars 2020)¹.

¹ Suite à une décision prise par le Conseil des ministres en date du 6 mars 2020 : voir F. VERBRUGGE, « Le chômage temporaire pour force majeure », *Orientations*, avril 2020, n° 4.



11. Dans un courriel du 11 mars 2020, Monsieur F. i écrit à la société D. HR :

« Pourrions-nous commencer la mise en place de l'engagement de Madame G. / ?
Pourrions-nous dans un premier temps la prendre à mi-temps ?
L'idéal serait de la faire commencer vers le 20 de ce mois »
(pièce n° 9 du dossier de Madame G.)

Le 12 mars 2020, la société D. HR répond à Monsieur i : F. qu'il peut effectivement engager « la personne » à temps partiel (pièce n°10 du dossier de Madame G.)

Monsieur F. écrit encore ce même 12 mars 2020 à la société D. HR :

« Voici mon numéro d'entreprise.

...

De même, A sortant juste de son congé de maternité, est-il envisageable qu'elle ait un ¾ temps et qu'elle perçoive une allocation supplémentaire ? » (même pièce).

12. Le 13 mars 2020, l'arrêté ministériel portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 est publié au Moniteur belge. En vertu de cet arrêté ministériel :

« Article 1^{er}

§1^{er} Sont interdites jusqu'au 3 avril 2020 inclus :

a) les activités à caractère privé ou public, de nature culturelle, sociale, festive, folklorique, sportive et récréative; Sont fermés jusqu'au 3 avril 2020 inclus les établissements et appartenant aux secteurs culturel, festif, récréatif, sportif et horeca

Sont fermés le samedi et le dimanche, jusqu'au 3 avril 2020 inclus tous les centres commerciaux et les magasins qui vendent des produits non-alimentaires.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, les pharmacies peuvent rester ouvertes la semaine et le week-end.

§ 3. Les magasins d'alimentation peuvent rester ouverts la semaine et le week-end.

(...)

Article 4. Les leçons et activités sont suspendues dans l'enseignement maternel, primaire et secondaire jusqu'au 3 avril 2020 inclus ».

Concrètement, à dater du 13 mars 2020 et pour la durée des mesures sanitaires imposées par les autorités publiques, c'est-à-dire provisoirement jusqu'au 19 avril inclus, l'ONEm confirme qu'il accepte d'assouplir l'application du chômage temporaire pour cause de force majeure².

En effet, depuis le 13 mars 2020, toutes les situations de chômage temporaire liées au coronavirus sont automatiquement considérées comme du chômage temporaire pour force majeure, même s'il est encore possible de travailler certains jours³.

² F. VERBRUGGE, « Le chômage temporaire pour force majeure », *Orientations*, avril 2020, n° 4, p 9.

³ *Idem*, p.



Ces informations sont abondamment relayées tant via le site Web de l'ONEm que via la presse⁴.

13. Le 17 mars 2020, le gouvernement belge décide officiellement du premier confinement total de la Belgique suite à la pandémie, confinement qui prend cours le 18 mars 2020.

L'arrêté ministériel du 18 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, publié au Moniteur belge le 18 mars 2020, renforce les mesures prises le 13 mars 2020. Ainsi :

« Article 2 : Le télétravail à domicile est obligatoire dans toutes les entreprises non essentielles, quelle que soit leur taille, pour tous les membres du personnel dont la fonction s'y prête. Pour les fonctions auxquelles le télétravail à domicile ne peut s'appliquer, les entreprises doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir le respect des règles de distanciation sociale, en particulier le maintien d'une distance d'1,5 mètre entre chaque personne. Cette règle est également d'application pour les transports organisés par l'employeur.

Les entreprises non essentielles dans l'impossibilité de respecter les mesures précitées doivent fermer.

(...)

Article 5

Sont interdits :

- les rassemblements.

(...)

Article 8

Les personnes sont tenues de rester chez elles. (...) »

14. Le 18 mars 2020, le Conseil National du travail assouplit les conditions du chômage économique par la convention collective de travail n° 147 établissant un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour les employés en raison de la crise du coronavirus.

A défaut d'autre dispositif, les employeurs se voient accorder la possibilité de suspendre complètement les contrats pendant maximum 16 semaines ou partiellement pendant maximum 26 semaines (ou un mix des deux).

15. Selon la pièce 1 de son dossier, par un contrat de travail à temps partiel (30.24 h par semaine, soit bien au-delà du mi-temps prévu quelques jours auparavant) signé le 20 mars 2020, Madame G. est engagée à partir du 20 mars 2020 par la société A.

Elle est engagée en tant qu'employée dans la fonction « d'employée support » (non autrement définie). La société A fait la déclaration Dimona de l'engagement le 20 mars 2020 à 18h24.

⁴ Voir ainsi le communiqué de presse de l'agence Belga, publié par La Libre Belgique le 13 mars 2020 à 9h22 : "Lockdown", "solidarité", "situation grave": Sophie Wilmès revient sur les mesures inédites face au coronavirus - La Libre



Le même 20 mars 2020, la société A (déclare Madame G en chômage temporaire Corona.

16. Par un arrêté royal du 30 mars 2020 visant à adapter les procédures dans le cadre du chômage temporaire dû au virus Covid-19 et à modifier l'article 10 de l'arrêté royal du 6 mai 2019 modifiant les articles 27, 51, 52bis, 58, 58/3 et 63 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et insérant les articles 36sexies, 63bis et 124bis dans le même arrêté confirme une reconnaissance automatique du chômage temporaire qui serait la suite de la pandémie du Corona virus et des mesures prises par le gouvernement fédéral⁵ dans des conditions avantageuses par rapport au régime ordinaire (lui-même plus avantageux que le chômage économique).

Cet arrêté royal, publié le 2 avril 2020, entre en vigueur de manière rétroactive au 1^{er} février 2020.

17. Le 26 janvier 2021, la société A x fait l'objet d'une enquête par l'Inspection sociale.

Lors de son audition, Monsieur F ne dit pas un mot sur la circonstance qu'il est le compagnon de Madame G

18. Le 27 janvier 2021, la société A met fin au contrat de travail qui la lie à Madame G. avec une indemnité correspondant à un préavis de sept semaines. Aucune pièce n'est communiquée démontrant le paiement de cette indemnité (ni d'une manière générale aucune fiche de paie ou documents sociaux).

19. En vertu de la pièce 2 de son dossier, le 27 janvier 2021, Madame G est engagée par la SRL F MANAGEMENT en vertu d'un contrat de travail signé pour cette société par Monsieur F lui-même.

20. Le 3 mai 2021, l'ONEm notifie à la société A la décision suivante :

« Suite au contrôle effectué par nos services, il ressort que votre société a fait un usage impropre du chômage temporaire force majeure pour Corona Virus.
En effet, vous avez procédé à un engagement durant la période de confinement sans jamais mettre le travailleur engagé au travail (même entre les deux périodes de confinement) et sans fournir les preuves que la promesse d'engagement a été effectuée préalablement au confinement. Par conséquent, il n'y a pas de suspension valable de l'exécution du contrat de travail au sens de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail – la force majeure suppose un évènement soudain, impensable, indépendant de la volonté des parties, qui rend l'exécution du contrat de travail momentanément impossible.

⁵ A. MECHELYNCK et J.Fr. NEVEN, « Un renforcement du chômage temporaire pour tous les travailleurs ? Certains travailleurs atypiques privés à la fois de travail et de chômage temporaire », *JTT*, 2020/9-10, n°1363, pp.161.



Je vous informe dès lors que le chômage temporaire pour force majeure n'est pas accepté pour la période du 20/3/2020 au 31/1/2021 et que les allocations perçues par vos travailleurs pour cette période seront récupérées par nos services.

Cette décision s'applique au travailleur suivant :

G/ (8)

L'employeur est donc tenu de rémunérer chacun des travailleurs pour l'ensemble des jours qui ont fait l'objet d'une récupération d'allocation.

- Cette décision se base sur l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage [diverses dispositions sont citées]

- Article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

(...)

Vous souhaitez contester cette décision ?

(...) par citation devant le tribunal du travail (...)

Un travailleur souhaite contester cette décision ?

Le travailleur (...) peut déposer ou envoyer (...) un recours au greffe du tribunal du travail (...).

La société A ne forme pas de recours contre cette décision. Madame G ne se retourne pas contre la société A

21. Par une lettre du 25 mai 2021, l'ONEm demande des explications à Madame G.

« En date du 20 mars 2020, vous avez sollicité les allocations de chômage temporaire pour force majeure « Corona » suite à votre occupation auprès de la SPRL A

Au vu des éléments d'une enquête et de votre dossier, il ressort que vous ne pouvez prétendre aux allocations, étant donné que votre engagement auprès de cette société n'était pas réglementaire (cfr courrier adressé à la SPRL A en date du 3 mai 2021). Dès lors, les allocations perçues depuis le 20 mars 2020 doivent être récupérées.

Ceci peut avoir une incidence sur votre droit aux allocations de chômage. Je vous invite par conséquent à donner davantage d'explications à ce sujet par écrit ... ».

Madame G ne donne pas suite à cette demande.

22. Le 30 juin 2021, l'ONEm communique à Madame G sa décision de :

- l'exclure du droit aux allocations de chômage temporaire à partir du 20 mars 2020 au 27 janvier 2021 ;
- récupérer les prestations perçues durant cette période.

Cette décision est motivée comme suit :

« Je vous informe que j'ai décidé :

- de vous exclure du droit aux allocations de chômage temporaire pour la période du 20 mars 2020 au 27 janvier 2021 inclus (articles 44, 46, 106 à 108 de l'arrêté royal du 25.11.1991 portant réglementation du chômage) et art 26 de la loi du 03.07.1978 du contrat de travail ;

- de récupérer les allocations que vous avez perçues indument du 20.03.2020 au 27.01.2021 inclus (article 169 de l'arrêté royal précité).

Quels sont les motifs de cette décision ?

- En ce qui concerne l'exclusion sur base des articles 44 et 46 de l'arrêté royal précité et de l'article 26 de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail :



Vous avez sollicité les allocations de chômage temporaire « corona » à partir du 20.03.2020 suite à votre occupation auprès de la SPRL /

Or, au vu des éléments de votre dossier, il ressort que votre engagement auprès de cette société n'était pas réglementaire (cfr courrier adressé à la SPRL A en date du 03.05.2021).

La réglementation prévoit que pour pouvoir bénéficier des allocations, vous devez être privée de rémunération (article 44).

Est considéré notamment comme une 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 les pouvoirs publics (article 46, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o).

Conformément à l'article 26 de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail, la force majeure suppose un événement soudain, imprévisible, indépendant de la volonté des parties qui rend l'exécution du contrat de travail momentanément. Tel n'est pas votre cas.

Vous ne pouvez par conséquent pas bénéficier d'allocations pour cette période.

- En ce qui concerne la récupération :

Toute somme perçue indument doit être remboursée (article 169, alinéa 1^{er} de l'arrêté royal précité).

Par conséquent, les allocations que vous avez perçues du 20.03.2020 au 27.01.2021 inclus doivent être récupérées.

Vous trouverez en annexe la notification relative au montant total que vous devez rembourser, au calcul de ce montant ainsi qu'à la manière dont vous pouvez effectuer le remboursement.

- En ce qui concerne vos moyens de défense :

Vous n'avez pas réagi à mon courrier du 25.05.2021.

Quelles sont les dispositions légales applicables?

- Articles 44, 46, 106 à 108 139, 142, 143, 144, 146, 169 et 170 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant, réglementation du chômage.

- Article 26 de la loi du 03.07.1978 du contrat de travail.

(...) ».

23. La SPRL A est déclarée en faillite le 14 septembre 2021.

24. Le 25 août 2021, Madame G / introduit un recours contre la décision prise le 30 juin 2021 par l'ONEm devant le tribunal du travail du Brabant wallon.

Madame G demande :

- l'annulation de la décision prise le 30 juin 2021 par l'ONEm ;
- la condamnation l'ONEm aux entiers dépens.

Devant le premier juge, l'ONEm sollicite que le recours de Madame G soit déclaré non fondé et introduit, par voie reconventionnelle, une demande de la condamnation de Madame G au remboursement d'allocations de chômage pour une somme de 16.498,88 €.

25. Par un jugement du 25 janvier 2022 (R.G. n° 21/528/A), le tribunal dit le recours de Madame G recevable, mais non fondé et la demande reconventionnelle de l'ONEm recevable et fondée.

Il confirme la décision adoptée par l'ONEm en date du 30 juin 2021 en toutes ses dispositions.



Il condamne Madame [G] à payer à l'ONEm une somme de 16.498,88 € à titre de remboursement de l'indu.

L'examen de la contestation par la cour du travail

La motivation de la décision prise par l'ONEm

26. Madame [G] soutient que la décision prise par l'ONEm ne respecterait pas la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

27. La cour retient que, dans le cas d'espèce, la décision prise par l'ONEm est adéquatement motivée en droit et en fait.

La cour ne peut croire Madame [G] lorsqu'elle soutient qu'elle n'avait pas connaissance de la décision prise le 3 mai 2021 par l'ONEm à l'égard de la société A. Cette société était dirigée par son compagnon et père de son enfant. Madame [G] a été licenciée par cette société le jour-même de la visite de l'Inspection sociale suite à la recommandation de cette dernière lors de cette visite (voir les conclusions de Madame [G], page 16).

La requête introductive d'instance par laquelle Madame [G] saisit le premier de son recours contre la décision administrative montre qu'elle a en compris entièrement la portée en droit et en fait.

28. Même à retenir que la décision administrative entreprise par Madame [G] ne respectait la loi du 29 juillet 1991, la cour est saisie d'un contentieux de pleine juridiction. Elle ne peut se contenter de mettre à néant la décision administrative. Elle doit statuer sur le droit subjectif de Madame [G] à percevoir les allocations de chômage litigieuses et sur le droit de l'ONEm à récupérer ces allocations si elles s'avèrent indues.

Le droit aux allocations de chômage à titre temporaire pendant la période Covid

29. Comme le relève Fr. VERBRUGGE, dans son article publié dans la revue Orientations en 2020 :

« Au vu de la propagation du coronavirus Covid-19 et de l'évolution exponentielle du nombre de contaminations, le Gouvernement s'est résolu à prendre d'importantes mesures d'urgence comme par exemple, la fermeture obligatoire des commerces et magasins (sauf exceptions), la fermeture des écoles, l'obligation de recourir au télétravail dans toutes les entreprises non essentielles et bien sûr, le confinement de toute la population.



Parallèlement à ces mesures générales et pour répondre à l'explosion du chômage temporaire, de nombreuses autres mesures ont été prises (et sont prises) dans les domaines de l'emploi et de la sécurité sociale. A situation exceptionnelle, mesures exceptionnelles ! Concrètement, à dater du 13 mars 2020 et pour la durée des mesures sanitaires imposées par les autorités publiques, c'est-à-dire provisoirement jusqu'au 19 avril inclus, l'ONEm accepte d'assouplir l'application du chômage temporaire pour cause de force majeure.

Par ailleurs, la procédure de mise en chômage temporaire est simplifiée ; en d'autres termes, certaines formalités et obligations administratives sont temporairement suspendues.

Enfin, un régime temporaire et particulier d'indemnisation est organisé pour les travailleurs mis en chômage temporaire pour force majeure (...). »⁶

30. Même si le caractère exceptionnel de la situation liée à la crise du coronavirus a incité l'ONEm à adopter une application extrêmement souple de la notion de chômage temporaire pour force majeure et que le gouvernement fédéral lui a emboîté le pas, il reste qu'il faut : 1) un contrat de travail ; 2) une hypothèse de force majeure qui suspend au moins temporairement son exécution.

Or, ni l'un ni l'autre ne ressortent de cette affaire.

31. L'existence d'un contrat de travail (ayant un objet et une cause).

Certes, en novembre 2019, il pourrait être déduit des pièces communiquées que Monsieur F a envisagé d'engager sa compagne, Madame G, via la société A dans le cadre d'un contrat de travail. Néanmoins, cet engagement n'est pas intervenu.

Tandis que manifestement, début mars 2020, une crise majeure due à la pandémie du Coronavirus démarrait et qu'il ressort clairement - avant même l'engagement de Madame G - que l'indemnisation du chômage temporaire serait très largement (voire entièrement) ouverte, sur simple demande, sans contrôle, la société A revient sur l'idée de cet engagement de Madame G.

Quand Madame G affirme qu'« en raison de la crise sanitaire, l'activité de la société a été à l'arrêt complet, aucune formation ne pouvant plus être assurée et aucun voyage ne pouvait avoir lieu » (page 3 de ses conclusions), elle ne donne aucune cause à son engagement. Aucune explication et nul détail (sauf le seul nom d'un client et la description théorique d'une tâche) ne sont donnés. Aucun document d'une quelconque activité (même d'une trace : courriels, contrats, commandes, etc...) n'est produit qui démontrerait l'existence d'une activité dans le chef de la société A même avant

⁶ F. VERBRUGGE, « Le chômage temporaire pour force majeure », *Orientations*, avril 2020, n° 4, p 9.



l'engagement de Madame G. ou qui permettrait de comprendre l'intérêt, l'utilité, l'objet, la cause de l'engagement le 20 mars 2020 de Madame G.

Même s'il devait être considéré que ce n'est pas à Madame G. à faire la preuve qu'elle a droit aux allocations de chômage litigieuses, comme le rappelle aujourd'hui l'article 8.4. du Code civil, elle devait participer à l'administration de la preuve (alors que son compagnon était le gérant de la société A. Or, elle n'en fait strictement rien.

Dans les circonstances singulières de la cause, la cour retient que lorsque Madame G. est engagée le 20 mars 2020, la société A. n'a (ou éventuellement plus) aucune activité. Le contrat de travail n'a pas pour objet un travail et en contrepartie des prestations une rémunération. Il n'aura jamais cet objet jusqu'à « la rupture des relations contractuelles » dix mois plus tard.

Le contrat de travail présenté par Madame G. apparaît dès lors comme résolument fictif, créé pour les besoins, non de l'exécution d'une tâche rémunérée, mais pour obtenir le bénéfice avantageux des allocations dues en cas de chômage temporaire, ce qui lui permettait d'échapper aux obligations et contraintes du chômage ordinaire (pour autant que Madame G. y ait eu droit). Il est sans objet et fondé sur une cause illicite, celui d'obtenir indument le bénéfice des allocations de chômage dans le cadre du chômage temporaire. Il n'est pas opposable à l'ONEm en vertu notamment de l'article 1131 de l'ancien Code civil et de l'article 5.27 du Code civil.

32. Une hypothèse de force majeure.

La société A. ne peut de toute façon se prévaloir d'aucune hypothèse de force majeure (liée ou non au Coronavirus). En effet, au moment de l'engagement de Madame G., la société A. n'a (plus ?) aucune activité. A suivre les explications données par Madame G. elle-même, il était prévisible que la société A. n'en aurait pas au moins à titre temporaire, ce qui ne permet pas de retenir que l'impossibilité d'exécuter le contrat de travail fut due à une force majeure (article 5.226 du Code civil qui rappelle cette condition).

Comme tout employeur normalement prudent et diligent, la société Aurix aurait à tout le moins dû retarder l'engagement de Madame G. alors que de manière prévisible, au moins à titre temporaire, aucune activité ne s'avérait possible, même sous la forme de télétravail (du moins selon ce que Madame G. prétend implicitement de manière étonnante (vu le secteur d'activité), encore sans fournir aucun élément). L'impossibilité lui est donc imputable.



33. Les principes de bonne administration, dont celui de la légitime confiance ou de la sécurité juridique, développés par Madame / G, sont sans pertinence en ce qu'ils ne sont pas de nature à influencer les moyens retenus par la cour.

La décision de la cour du travail

PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant contradictoirement,

La cour déclare l'appel de Madame / G, recevable, mais non fondé.

Le jugement entrepris est confirmé entièrement dans son dispositif.

La cour condamne l'ONEm à payer à Madame / G les dépens de l'instance d'appel liquidés à ce jour par elle à la somme de 142,12 €, à titre d'indemnité de procédure.

La cour met à charge de l'ONEm la contribution de 22 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

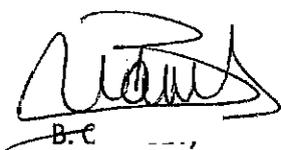
Cet arrêt est rendu et signé par :

M. D. / , conseiller,

M. P. / , conseiller social au titre d'employeur,

Ch. C. / , conseiller social au titre d'ouvrier,

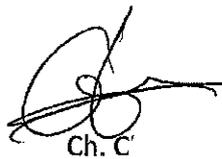
Assistés de B. C. / , greffier



B.C. / ,



M. P. / ,



Ch. C. / ,



M. D. / ,

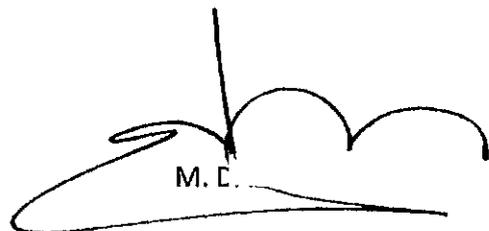
et prononcé, à l'audience publique de la 8ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 08 novembre 2023, où étaient présents :

M. D. / , conseiller,

B. C. / , greffier



B. C. / ,



M. D. / ,

