



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

20/955/A

Date du prononcé

21 février 2023

Numéro du rôle

2022/AN/58

En cause de :

K E
C/
ONEM

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6A

Arrêt

* SÉCURITÉ SOCIALE DES TRAVAILLEURS SALARIÉS – chômage – suspension d'un contrat de travail à durée déterminée - chômage temporaire « corona » dès la prise de cours du contrat – force majeure – exclusion et récupération – principalement art. 26 de la loi du 03 juillet 1978

EN CAUSE :

Monsieur E K (ci-après, « Monsieur K. »), RRN n°, domicilié à

Partie appelante, représentée par Maître P P, Avocat à 4000 LIEGE, ,

CONTRE :

OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI (en abrégé, « ONEm »), BCE n° 0206.737.484, dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, Boulevard de l'Empereur, 7,

Partie intimée, représentée par Maître V T, Avocate, loco Maître A H, Avocat à 4500 HUY, rue du Marais, 1.

•
• •

I.- INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 17 janvier 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, prononcé contradictoirement entre parties le 10 mars 2022 par le Tribunal du travail de Liège, division Namur, 6ème Chambre (R.G. 20/955/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 04 avril 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 06 avril 2022, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 17 mai 2022 ;

- l'ordonnance rendue le 17 mai 2022 sur pied de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 17 janvier 2023 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 19 mai 2022 ;
- les conclusions pour la partie intimée remises au greffe de la Cour le 18 juillet 2022 ;
- les conclusions pour la partie appelante, remises au greffe de la Cour le 16 septembre 2022 ;
- les conclusions additionnelles pour la partie intimée remises au greffe de la Cour le 19 octobre 2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie appelante remises au greffe de la Cour le 21 novembre 2022 ;
- les conclusions de synthèse pour la partie intimée remises au greffe de la Cour le 15 décembre 2022 ;
- le dossier de pièces pour la partie appelante remis au greffe de la Cour le 13 janvier 2023 ;
- le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience du 17 janvier 2023 ;
- la pièce complémentaire pour la partie appelante, remise au greffe de la Cour le 17 janvier 2023.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs plaidoiries lors de l'audience publique du 17 janvier 2023.

Monsieur J D, Substitut général délégué près la Cour du travail de Liège, a donné son avis oralement à l'audience publique du 17 janvier 2023.

Les parties n'ont pas souhaité répliquer à cet avis.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

II.- FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

Il ressort des documents déposés au dossier de la procédure et des explications fournies à l'audience que :

- Monsieur K. est né le XX XX 1969;
- il travaille régulièrement, depuis le mois de novembre 2015, en tant que chauffeur de bus scolaire pour la SA V D (ci-après, la « SA VP ») ;

Il assure, dans ce contexte, des transports scolaires confiés en sous-traitance à la SA VP par l'Opérateur (public) de transport de Wallonie ;

- vu les particularités du secteur pour lequel il travaille (secteur scolaire), il se voit proposer des contrats de travail à durée déterminée, couvrant les périodes scolaires ;
- le 14 avril 2020, Monsieur K. signe un nouveau contrat avec la SA VP, couvrant la dernière période de cours de l'année scolaire, soit la période du 20 avril 2020 au 30 juin 2020 inclus ;
- le 15 avril 2020, le conseil national de sécurité décide de prolonger les mesures de confinement précédemment décidées, en ce compris la fermeture des écoles ; Monsieur K. est placé en chômage temporaire dès le 20 avril 2020, date de prise de cours de son contrat ;
- par courrier du 09 septembre 2020, Monsieur K. est invité à présenter ses moyens de défense par écrit quant au fait qu'il a été placé en chômage temporaire par la SA VP pendant la période du 20 avril 2020 au 22 mai 2020, alors que son nouveau contrat commençait le 20 avril 2020, pendant la crise du coronavirus ; il est d'ores et déjà précisé que « *Les allocations de chômage temporaire que vous avez perçu du 20.04.2020 au 22.05.2020 devront être récupérées et il vous appartient de réclamer à votre employeur votre rémunération pour les jours concernés.* » ;
- par un e-mail du 22 septembre 2020, Monsieur K. fait notamment valoir que :

« (...) Je suis en service auprès de la [SA VP] depuis le 19.11.2015 en tant que chauffeur de bus scolaire.

La spécificité du secteur fait que les contrats proposés sont des contrats à durée déterminée qui couvrent les périodes scolaires, et s'arrêtent lors des périodes de congé scolaire.

Il est donc habituel que les contrats scolaires soient résignés quelques jours avant chaque rentrée scolaire.

J'avais donc déjà confirmé à mon employeur, au début des vacances de printemps, que je souhaite résigner mon contrat de travail pour la rentrée scolaire prochaine.

Nous avons donc signé le contrat le 14 avril 2020, avant de connaître la décision du conseil national de sécurité qui s'est tenu le 15 avril 2020, et qui a eu pour conséquence de prolonger le confinement, et donc de mettre au chômage pour force majeure Covid des chauffeurs de bus scolaires.

Ni mon employeur ni moi-même n'avions idée du déroulement de cette crise et ce qui allait se passer après ça.

Je ne comprends dès lors pas votre courrier daté du 09.09.2020 me demandant de vous rembourser les sommes perçues pour la période du 20.04.2020 au 22.05.2020 (...) »

- par courrier du 05 octobre 2020, l'ONEm a décidé :

- d'exclure Monsieur K. du bénéfice des allocations du 20.04.2020 au 22.05.2020 ;
- de récupérer les allocations indûment perçues pour la même période ;

La décision est notamment motivée comme suit :

« (...) »

- *En ce qui concerne l'exclusion sur base des articles 44 et 45 de l'arrêté royal précité :*

La réglementation prévoit que, pour pouvoir bénéficier des allocations, le chômeur doit être privé de travail et de rémunération (article 44).

Est considérée notamment comme travail, l'activité effectuée pour un tiers qui procure au travailleur une rémunération ou un avantage matériel de nature à contribuer à sa subsistance ou à celle de sa famille (article 45, alinéa 1^{er}, 2°).

Toute activité effectuée pour un tiers est présumée procurer une rémunération ou un avantage matériel, sauf si le chômeur apporte la preuve contraire (article 45, alinéa 2).

Il ressort d'une enquête de notre service de contrôle que, tout en bénéficiant des allocations pour les heures de chômage temporaire pour motif de force majeure (covid 19, application des articles 106 à 108 de l'arrêté royal précité), vous avez effectué, du 20.04.2020 au 22.05.2020 une activité pour le compte de la SA [VP.] Etant donné que les contrats que vous avez signés ne sont pas successifs vu qu'il y a interruption entre le 03.04.2020 et le 20.04.2020 et que vous avez été mis en chômage pour motif de force majeure au début de votre nouveau contrat, la force majeure n'est pas acceptable.

Par conséquent, vous ne pouvez pas prétendre au chômage pour motif de force majeure du 20.04.2020 au 22.05.2020. (...) »

Par la feuille de récupération jointe en annexe, l'ONEm réclame la somme de 1.896,17 euros à titre d'allocations perçues indûment pour la période du 20 avril 2020 au 22 mai 2020 ;

Il s'agit de la décision litigieuse.

Par requête remise au greffe du Tribunal du travail de Liège, division Namur, le 29 décembre 2020, Monsieur K. a introduit un recours contre la décision précitée. Tel que précisé en termes de conclusions, il a concrètement sollicité :

- Quant à la demande principale :
 - à titre principal :
 - mettre à néant les décisions de l'ONEm du 05 octobre 2020 ;
 - condamner l'ONEm à rétablir le droit de Monsieur K. de bénéficier d'allocations de chômage temporaire pour force majeure covid-19 du 20 avril 2020 au 22 mai 2020 ;
 - à titre subsidiaire :
 - constater que l'ONEm a commis une faute, laquelle est en lien causal avec le dommage de Monsieur K. ;
 - par conséquent, compenser les sommes réclamées par l'ONEm et le dommage subi par Monsieur K. ;
 - dire pour droit que Monsieur K. n'est redevable d'aucune somme à l'égard de l'ONEm ;
 - à titre infiniment subsidiaire : condamner l'ONEm à octroyer à Monsieur K. des allocations de chômage ordinaire pour la période s'étendant du 20 avril 2020 au 22 mai 2020 ;
- Quant à la demande reconventionnelle de l'ONEm : la déclarer non fondée ;
- En toute hypothèse : condamner l'ONEm à payer les frais et dépens de la procédure, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée pour Monsieur K. à la somme de 142,12 euros.

L'ONEm a formé une demande reconventionnelle en cours de procédure. Tel que précisé en termes de conclusions, l'ONEm a sollicité :

- que le recours de Monsieur K. soit dit recevable, mais non fondé ;
- quant à la demande reconventionnelle : qu'elle soit déclarée fondée ;
- que la décision litigieuse soit confirmée en toutes ses dispositions, éventuellement après avoir fait usage du pouvoir de substitution du Tribunal ;
- que Monsieur K. soit condamné à payer à l'ONEm la somme provisionnelle de 1.896,17 euros, évaluée à 2.000,00 euros ;
- que l'ONEm soit mis hors cause ;
- qu'il soit statué « comme de droit » quant aux dépens.

III.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué, prononcé le 10 mars 2022, les premiers juges ont :

- reçu le recours de Monsieur K. et dit celui-ci non fondé ;
- confirmé la décision dont recours ;
- reçu la demande reconventionnelle et dit celle-ci fondée ;
- condamné Monsieur K. à rembourser à l'ONEm la somme de 1.896,17 euros ;
- condamné l'ONEm aux dépens liquidés à la somme de 142,12 euros à titre d'indemnité de procédure et à la somme de 20,00 euros à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017.

IV.- APPEL ET POSITION DES PARTIES

1.

Par requête remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 04 avril 2022, Monsieur K. demande à la Cour de réformer le jugement critiqué. Tel que précisé en termes de conclusions, il sollicite, concrètement :

- que son appel soit déclaré recevable et fondé ;
- par conséquent :
 - à titre principal :
 - mettre à néant les décisions de l'ONEm du 05 octobre 2020 ;

- condamner l'ONEm à rétablir le droit de Monsieur K. de bénéficier d'allocations de chômage temporaire pour force majeure covid-19 du 20 avril 2020 au 22 mai 2020 ;
 - débouter l'ONEm de sa demande reconventionnelle ;
- à titre subsidiaire :
 - constater que l'ONEm a commis une faute, laquelle est en lien causal avec le dommage de Monsieur K. ;
 - par conséquent, compenser les sommes réclamées par l'ONEm et le dommage subi par Monsieur K. ;
 - dire pour droit que Monsieur K. n'est redevable d'aucune somme à l'égard de l'ONEm ;
 - débouter l'ONEm de sa demande reconventionnelle ;
- à titre infiniment subsidiaire :
 - condamner l'ONEm à octroyer à Monsieur K. des allocations de chômage ordinaire pour la période s'étendant du 20 avril 2020 au 22 mai 2020 ;
 - débouter l'ONEm de sa demande reconventionnelle ;
- condamner l'ONEM à payer les frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure, liquidées dans le chef de Monsieur K. à :
 - 142,12 euros à titre d'indemnité de procédure d'instance ;
 - 204,09 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel.

Monsieur K. fait notamment valoir que :

- c'est à tort que les premiers juges ont estimé devoir écarter les conclusions de Monsieur K. du 20 janvier 2022 (un accord existant entre parties à ce propos) ;
- la décision de l'ONEm ne fait pas l'objet d'une motivation formelle conforme aux dispositions légales ; elle doit être annulée ;
- Monsieur K. s'en réfère à justice quant à la question de savoir si la décision de l'ONEm a été adoptée par une personne disposant de la compétence requise pour ce faire (vu la pièce déposée en cours de procédure par l'ONEm);

- Monsieur K. pouvait prétendre au chômage temporaire (pour force majeure) « corona » durant la période litigieuse ;

Monsieur K. estime que la charge de la preuve repose sur l'ONEm, dès lors que les règles applicables, durant la période litigieuse, n'étaient pas claires ; il appartient à l'ONEm de démontrer que Monsieur K. ne peut se prévaloir d'un cas de force majeure ou que Monsieur K. a eu recours, de manière abusive au dit chômage temporaire ;

- En tout état de cause, les textes légaux applicables ne prévoyaient pas que, pour pouvoir bénéficier du chômage temporaire « corona », les contrats de travail à durée déterminée devaient se succéder sans interruption ;

Les premiers juges ont, à tort, considéré que la conclusion du contrat de travail de Monsieur K. résultait d'une précipitation injustifiée dans le chef de l'employeur ; c'est la décision du Conseil national de sécurité de ne pas rouvrir les écoles qui a entraîné la suspension du contrat de travail de Monsieur K. ;

Monsieur K. et son employeur étaient de bonne foi ; la SA VP, face à la possibilité que le Conseil national de sécurité décide de la réouverture, à tout le moins partielle, des écoles, se devait d'être prête et en ordre de marche (ses missions ressortissant au service public) ;

Monsieur K. a travaillé, en vertu du contrat de travail litigieux, durant la période du 23 mai au 30 juin 2020 ; il a encore poursuivi ses prestations durant l'année scolaire 2020/2021 ;

- à titre subsidiaire, l'ONEm a violé les principes généraux de bonne administration (la norme appliquée n'étant ni claire ni précise) et il doit être condamné au paiement de dommages et intérêts à ce titre, lesquels doivent être compensés avec les sommes réclamées par l'ONEm ;
- à titre infiniment subsidiaire : si Monsieur K. ne peut prétendre au paiement d'allocations pour chômage temporaire, il doit pouvoir prétendre au paiement d'allocations pour chômage ordinaire.

2.

L'ONEm n'a pas introduit d'appel incident. Tel que précisé en termes de conclusions, l'ONEm sollicite quant à lui :

- que l'appel soit déclaré recevable, mais non fondé ;
- que le jugement dont appel soit confirmé en toutes ses dispositions ;

- que la décision litigieuse soit confirmée en toutes ses dispositions, éventuellement après avoir fait usage du pouvoir de substitution du Tribunal ;
- condamner Monsieur K. à payer à l'ONEm la somme provisionnelle de 1.896,17 euros, évaluée à 2.000,00 euros ;
- mettre l'ONEm hors cause ;
- statuer comme de droit quant aux dépens.

L'ONEm fait notamment valoir que :

- la décision litigieuse est formellement motivée ; elle se réfère notamment à l'absence de succession des contrats à durée déterminée et aux dispositions applicables (art. 106 à 108 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991) ; elle ne doit pas être annulée ;
- la décision litigieuse a été adoptée par une personne compétente pour ce faire (cf. la délégation de pouvoir déposées) ;
- l'article 26 de la loi du 03 juillet 1978 nécessite un cas de force majeure, soit un événement soudain, imprévisible et indépendant de la volonté des parties ;
- la FAQ CORONA établie par l'ONEm admettait que la force majeure puisse être invoquée pour des contrats de travail à durée déterminée prolongés sans interruption ; par ailleurs, le contrat de travail ne pouvait avoir été signé à un moment où il est établi que son début d'exécution n'était plus possible en raison de la crise ;
- en l'espèce, les contrats conclus par Monsieur K. ne sont pas des contrats successifs ; le contrat de travail litigieux a, de surcroît, été conclu le 14 avril 2020, soit durant une période de confinement où les établissements scolaires étaient fermés ; il a été conclu la veille de la réunion du Conseil national de sécurité planifié le 15 avril 2020, qui a prolongé les mesures de confinement ; les parties n'expliquent pas pourquoi elles n'ont pas attendu l'issue du Conseil nationale de sécurité, d'autant que le début des prestations était fixé au 20 avril ;

Au moment où le contrat a été conclu, il était établi que le début de l'exécution ne serait pas possible ;

Les conditions liées à la force majeure ne sont pas réunies ; il est donc permis de conclure à un usage abusif du chômage temporaire dans le chef de Monsieur K. et de son employeur ;

- la charge de la preuve repose sur Monsieur K. ;

Le fait qu'aucun texte légal n'ait prévu expressément d'exclure de la notion de force majeure les contrats conclus de manière non successive ne modifie pas la répartition de la charge de la preuve ;

- aucune faute ne peut être reprochée à l'ONEm ; les règles étaient claires ;
- Monsieur K. étant lié par un contrat de travail durant la période litigieuse, il ne peut être question d'allocations de chômage ordinaire.

V.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Le jugement critiqué a été prononcé le 10 mars 2022 et notifié, sur pied de l'article 792 al. 2 et 3 du Code judiciaire, par plis judiciaires du 17 mars 2022 (Monsieur K. en accusant réception le 21 mars 2022).

L'appel a été introduit par requête remise au greffe de la Cour le 04 avril 2022, soit dans le délai d'un mois prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

La Cour constate par ailleurs que les autres conditions de l'appel sont remplies (cf. notamment l'article 1057 du Code judiciaire).

L'appel, introduit dans les formes et délai légaux, est recevable.

Sa recevabilité n'a, du reste, pas été contestée.

VI.- DISCUSSION

1. Observation préalable

La partie appelante a communiqué, par voie informatique, une pièce complémentaire au greffe de la Cour le 17 janvier 2023 à 15h42.

Cette pièce a été déposée postérieurement à la clôture des débats (qui a eu lieu le jour même à l'audience publique) et la Cour s'est interrogée sur la nécessité d'écarter cette pièce des débats en application de l'article 771 du Code judiciaire.

La Cour relève toutefois qu'il s'agit de la copie d'un jugement du Tribunal du travail de Liège, division Dinant, prononcé le 25 février 2022, portant le numéro de R.G. 21/303/A. Chacune

des parties fait en réalité référence à ce jugement dans ses conclusions et ce jugement est librement consultable sur le site de www.terralaboris.be.

La Cour n'estime par conséquent ni utile ni nécessaire de rejeter cette pièce du délibéré.

2. Quant aux droits de Monsieur K.

1.

Selon l'article 26 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat. »

La doctrine (A. MECHELYNCK et J.-F. NEVEN, « Un renforcement du chômage temporaire pour tous les travailleurs ? Certains travailleurs atypiques privés à la fois de travail et du chômage temporaire », *J.T.T.*, 2020, pp. 158-159) explique que :

« Prenant appui sur cette seule disposition, l'ONEm alloue des allocations de chômage temporaire aux travailleurs dont le chômage est la conséquence d'une suspension du contrat de travail pour force majeure, sans que ce régime particulier de chômage temporaire donne lieu à d'autres développements dans la loi ou la réglementation du chômage. La pratique administrative envisage différemment la suspension pour force majeure selon qu'elle résulte de l'inaptitude médicale du travailleur ou d'une autre cause (retrait d'agrément de l'employeur, travaux de voirie, mouvements sociaux, attentats terroristes...).

Pour connaître les cas de force majeure reconnus et les procédures à suivre, il faut donc se résoudre à consulter les instructions administratives de l'ONEm. Sur le plan de la sécurité juridique et du respect du principe d'égalité, un régime dans lequel l'action administrative se trouve aussi peu encadrée est très curieux. De manière générale, l'ONEm s'en tient à une appréciation assez stricte de la notion de force majeure, subordonnant, par exemple, l'octroi des allocations au fait que la suspension du contrat ne soit pas consécutive à une faute dans le chef de l'employeur. À la suite des attentats du 22 mars 2016, une interprétation plus souple a néanmoins été adoptée. Nous verrons qu'il en a été de même dans le cadre de la crise Covid-19.»

Vu la crise provoquée par le coronavirus, les conditions auxquelles il a été possible de recourir au chômage temporaire pour cause de force majeure, ont été assouplies.

La procédure applicable a provisoirement été simplifiée ; certaines formalités et obligations administratives ont été temporairement suspendues.

Comme le rappelle la doctrine (A. MECHELYNCK et J.-F. NEVEN, « Un renforcement du chômage temporaire pour tous les travailleurs ? Certains travailleurs atypiques privés à la fois de travail et du chômage temporaire », *J.T.T.*, 2020, p. 159 et s.):

« 13. — Avec la montée en puissance des mesures de confinement, l'accès au chômage temporaire, tant au chômage économique qu'au chômage pour force majeure, a été largement facilité. La séquence peut être décrite en trois temps.

14. — Dans un premier temps, les partenaires sociaux ont pris la main avec la conclusion, au sein du Conseil national du travail, de la convention collective de travail no 147 du 18 mars 2020. Cette convention collective, qui est en principe en vigueur jusqu'au 30 juin 2020, doit permettre aux entreprises qui ne sont pas liées par une convention collective ou un plan d'entreprise de mettre en oeuvre un régime de chômage économique pour leurs employés. Il a ainsi été pallié temporairement à l'absence de régime résiduaire applicable aux employés en l'absence de convention collective ou de plan d'entreprise spécifiques. Pour les ouvriers, aucune initiative n'a été prise puisque la loi précise le régime résiduaire applicable en l'absence d'arrêté royal spécifique.

15. — Cette initiative a été rapidement complétée par des instructions administratives en matière de chômage pour force majeure. Jusqu'alors réservé sur la possibilité de considérer le Covid-19 comme un cas de force majeure, l'ONEm a largement ouvert les portes du chômage pour force majeure dès le premier arrêté du ministre de l'Intérieur organisant le confinement. Le 20 mars 2020, il a annoncé que « l'intégralité du chômage temporaire imputable au coronavirus peut être considéré comme du chômage temporaire pour force majeure » et a largement simplifié les procédures. Le chômage pour force majeure — en soi, largement plus simple sur le plan administratif — a donc pris le pas sur le chômage économique.

16. — Enfin, un arrêté royal du 30 mars 2020, pour l'instant en vigueur jusqu'au 30 juin 2020 mais qui sera peut-être prolongé, a donné une base réglementaire à différentes mesures dérogatoires, parmi lesquelles les adaptations des procédures et les améliorations de l'indemnisation déjà largement annoncées par l'ONEm depuis le début de la crise sanitaire.

(...) 19. — (...) Le recours massif au chômage temporaire est une solution d'urgence, considérée comme le moyen le plus efficace pour atténuer les conséquences économiques d'une crise majeure comme celle du Covid-19. D'un côté, il permet à l'entreprise de suspendre le contrat de travail de ses travailleurs, ce qui lui évite de devoir choisir entre les payer à ne rien faire ou bien les licencier. De l'autre, il permet aux travailleurs de conserver leur emploi, tout en percevant un revenu de remplacement. Plus généralement, le chômage temporaire permet de soutenir l'économie en maintenant (partiellement) le revenu des travailleurs et donc, leur

capacité à consommer, tout en permettant aux entreprises de reprendre plus facilement leurs activités une fois la crise passée, puisque les contrats de travail qui les liaient aux travailleurs ont « survécu » à la crise. »

L'ONEm a, dans ce contexte, développé des « FAQ », reflétant les cas de figure jugés admissibles par ses soins, qu'il a actualisées au fil du temps. Ainsi :

- à la question de savoir si du chômage temporaire peut être sollicité pour un contrat qui a déjà été signé mais qui n'a pas encore pris cours, la FAQ répond que *« Les parties ne peuvent pas avoir signé le contrat de travail à un moment où il était déjà établi qu'en raison de la crise du coronavirus, le début de l'exécution n'était en principe plus possible. »*
- à la question de savoir si l'employeur peut mettre son travailleur en chômage temporaire dans l'hypothèse d'un contrat de travail à durée déterminée succédant sans interruption à un autre contrat de travail à durée déterminée, la FAQ répond que :

« Lorsque (...):

- un contrat de travail à durée déterminée avait déjà débuté avant le 14 mars 2020,*
- se termine après cette date,*
- mais est prolongé sans interruption,*
- et qu'il est démontré que l'intention de le prolonger était déjà présente,*

du chômage temporaire peut dans ce cas être invoqué dans le cadre du contrat de travail successif à durée déterminée. »

A l'estime de la Cour, ces deux réponses témoignent de la volonté de soutenir la relation de travail qui, sans la crise, aurait été poursuivie, sans créer de « prime » au contrat de travail fictif, entendu comme le contrat de travail qui n'aurait pas été conclu en l'absence de la crise et qui n'est justifié que par le paiement à la clé d'allocations de chômage temporaire.

A l'évidence, les « FAQ » émises par l'ONEm ne pouvaient envisager l'ensemble des cas de figure susceptibles de se présenter.

La doctrine (A. MECHELYNCK et J.-F. NEVEN, « Un renforcement du chômage temporaire pour tous les travailleurs ? Certains travailleurs atypiques privés à la fois de travail et du chômage temporaire », *J.T.T.*, 2020, p. 162 et s. – la Cour met en évidence) n'a, du reste, pas manqué de souligner, que des difficultés pourraient se présenter dans le cadre de certains contrats précaires, tels les contrats conclus à durée déterminée :

« 26. — Les travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée ne sont pas exclus du bénéfice du chômage temporaire par la réglementation. Ils peuvent en bénéficier si

leur contrat est suspendu, par exemple pendant la crise sanitaire actuelle. Néanmoins, lorsque le contrat de travail prend fin à l'échéance du terme convenu, il n'est plus question de suspension du contrat de travail : celui-ci a alors pris fin. Dès lors, les travailleurs dont le contrat de travail à durée déterminée arrive à échéance durant la crise sanitaire ne pourront plus bénéficier du chômage temporaire renforcé.

27. — Cette situation est particulièrement problématique lorsque le contrat de travail à durée déterminée qui a pris fin pendant la crise constitue une composante d'une relation de travail destinée à être plus longue que la période couverte par le contrat en cours et que cette relation de travail n'a pas pu se poursuivre à cause de la crise sanitaire.

Tel peut être le cas lorsque le contrat de travail en cours s'inscrit dans une succession de contrats de travail à durée déterminée. (...)

28. — Dans les cas où un contrat à durée déterminée prend fin pendant la crise et que le contrat supposé lui succéder ne peut être conclu, le chômage temporaire ne peut être mobilisé. En temps normal, l'ONEm refuse que des contrats soient conclus et immédiatement suspendus pour bénéficier du chômage temporaire pour cause de force majeure, considérant que l'existence d'un cas de force majeure ne peut pas être établie. Néanmoins, l'ONEm a assoupli sa position de principe dans le cadre de la crise sanitaire, afin de permettre à un plus grand nombre de travailleurs sous contrat à durée déterminée de bénéficier du chômage temporaire.

Cet assouplissement concerne uniquement les contrats de travail à durée déterminée qui avaient déjà débuté avant le 14 mars 2020 et qui prennent fin après cette date. Dans ce cas, l'ONEm accepte que le travailleur puisse bénéficier du chômage temporaire si son contrat est prolongé, sans interruption, par un nouveau contrat à durée déterminée ou par un contrat à durée indéterminée et qu'il est démontré que « l'intention de le prolonger était déjà présente ». En d'autres termes, l'ONEm accepte temporairement que des contrats de travail soient conclus pour être suspendus immédiatement. L'ONEm a toutefois ajouté le 30 avril 2020, une condition à cet assouplissement. L'ONEm ajoute qu'il « ne sera pas accepté que des contrats de travail soient uniquement conclus pour une période entièrement couverte par du chômage temporaire. En d'autres termes, il sera contrôlé si, au terme de la période de chômage temporaire, le travailleur est aussi effectivement occupé dans le cadre de ce contrat de travail ou d'un contrat de travail consécutif. En effet, il ne peut être question de créer au fond une occupation "fictive" dont le seul objectif serait de permettre le paiement d'allocations de chômage temporaire ».

29. — Cette position administrative ne repose pas sur un texte spécifique adopté dans le contexte de la crise. Par ailleurs, les critères mobilisés par l'ONEm pour permettre à certains travailleurs dont le contrat à durée déterminée prend fin pendant la crise

sanitaire de bénéficier du chômage temporaire nous semblent difficiles à appliquer en pratique. Ainsi, l'intention de poursuivre la relation de travail doit-elle être démontrée dans le chef du travailleur, de l'employeur ou des deux parties ? Doit-elle être présente au plus tard le 14 mars 2020 ou à l'échéance du contrat de travail conclu avant le 14 mars 2020 ? En pratique, il nous semble que l'application de ce critère sera ardue, voire presque impossible.

Par ailleurs, pour que le travailleur dont le contrat à durée déterminée prend fin puisse bénéficier du chômage temporaire, il faut que l'employeur « joue le jeu » — ce qui suppose qu'il ait besoin des services du travailleur concerné après la crise — et lui propose un nouveau contrat de travail destiné à être suspendu immédiatement.

De plus, à la lecture de la position de l'ONEm, l'on comprend qu'à défaut d'occupation effective après la période de chômage temporaire, l'ONEm pourrait réclamer le remboursement des allocations indues aux intéressés. Dans la position administrative, le bénéfice du chômage temporaire semble en effet être assorti d'une forme de « condition résolutoire ». Une telle situation mènera inévitablement à des litiges relatifs à la récupération de ces allocations. »

2.

En l'espèce, l'ONEm a principalement pris la décision litigieuse d'exclusion et de remboursement d'indu en raison du fait que les contrats de travail à durée déterminée signés par Monsieur K. ne seraient pas des contrats successifs. Ce faisant, l'ONEm souligne l'interruption existante entre le contrat de travail conclu le 17 décembre 2019, pour la période du 06 janvier 2020 au 03 avril 2020 et le contrat de travail litigieux conclu le 14 avril 2020, pour la période du 20 avril 2020 au 30 juin 2020.

La Cour relève que pour l'année 2020, les vacances scolaires de Pâques tombaient durant la période du lundi 06 avril 2020 au vendredi 17 avril 2020. Cette période, objective, coïncide précisément avec la période d'interruption reprochée par l'ONEm.

Or, il ressort des explications fournies par Monsieur K. :

- qu'en sa qualité de chauffeur de bus scolaire, les contrats de travail qui lui étaient soumis étaient des contrats à durée déterminée successifs, conclus pour les périodes de cours, à l'exclusion des périodes de congés scolaires ;
- le métier de chauffeur d'autobus et autocar est un métier en pénurie.

A l'estime de la Cour et au vu des assouplissements admis par l'ONEm dans le cadre de la crise sanitaire en matière de chômage temporaire pour force majeure « covid-19 », Monsieur K. devait pouvoir prétendre à des allocations pour chômage temporaire durant la suspension du contrat de travail conclu le 14 avril 2020 en raison de la crise du coronavirus:

- il ressort manifestement des pièces déposées (contrats de travail à durée déterminée successivement conclus par Monsieur K. avec la SA VP depuis le mois de novembre 2015) qu'indépendamment de la crise sanitaire, les parties entendaient conclure un nouveau contrat à durée déterminée couvrant la période du 20 avril 2020 au 30 juin 2020 (soit la dernière période ininterrompue de cours pour l'année scolaire 2019-2020) ;
- l'interruption constatée entre les deux contrats à durée déterminée évoqués ci-dessus (respectivement conclus les 17 décembre 2019 et 14 avril 2020), inhérente à la fonction de chauffeur de bus scolaire (coïncidant avec des congés scolaires où l'exercice de la fonction ne se justifiait pas), est objective ; cette interruption ne peut, dans les circonstances particulières de la cause, être vue comme un indice du fait que les parties n'entendaient pas renouveler la relation de travail au-delà du contrat conclu le 17 décembre 2019 ;
- le métier de chauffeur d'autobus/autocar étant en pénurie au moment des faits, il n'apparaît pas déraisonnable que la SA VP ait entendu conclure le contrat de travail litigieux à la date du 14 avril 2020, sans attendre l'issue du Conseil national de sécurité du 15 avril 2020 ;

Attendre plus longtemps pour proposer un nouveau contrat de travail à ses chauffeurs, exposait la SA VP au risque de ne pas trouver de personnel en temps utile pour assurer le service de transport auquel elle était tenue en cas de reprise des cours ;

A la date où le contrat de travail litigieux a été conclu, une réouverture (le cas échéant partielle) des établissements scolaires, avec effet au 20 avril 2020, n'était pas exclue, de sorte qu'il ne peut être considéré que Monsieur K. et la SA VP savaient que le contrat ne pourrait d'emblée être exécuté ; c'est au contraire en tenant compte de l'hypothèse inverse que le contrat a été conclu ;

- si le Conseil national de sécurité n'a pas décidé de la reprise des cours dès le 20 avril 2020, il reste que les écoles ont finalement été rouvertes en mai 2020 et qu'au vu du contrat de travail conclu le 14 avril 2020, Monsieur K. a ainsi pu reprendre ses fonctions avec effet au 23 mai 2020 ; des prestations ont donc effectivement été accomplies dans le cadre du contrat de travail litigieux, ce qui discrédite encore un peu plus la thèse du contrat fictif ou abusif.

A l'estime de la Cour et indépendamment des règles afférentes à la charge de la preuve par rapport auxquelles les parties s'opposent, il ressort clairement des pièces déposées et des explications fournies que Monsieur K. et son employeur entendaient poursuivre leur relation de travail au moment où la crise sanitaire a vu le jour. La poursuite des relations

contractuelles devait avoir lieu le 20 avril 2020, soit la date de reprise des cours, postérieure aux vacances de Pâques. Si le contrat de travail conclu entre partie le 14 avril 2020 n'a pas d'emblée pu être exécuté, il l'a été dès le mois (de mai) suivant jusqu'au terme initialement prévu. Son exécution effective démontre que ce contrat de travail n'a rien d'un contrat fictif et avait effectivement vocation à être exécuté, dès que la situation de force majeure imposée par la crise sanitaire (en l'espèce, la fermeture des établissements scolaires) prendrait fin.

L'ONEm n'explique pas en quoi, en l'espèce (vu l'agenda scolaire rythmant la conclusion des contrats soumis à Monsieur K.), il a estimé devoir réserver un sort différent à la demande de chômage temporaire formulée par Monsieur K., par comparaison à un autre chauffeur de bus dont le contrat de travail aurait été reconduit sans interruption au termes du précédent contrat arrivé à expiration.

En l'espèce, la Cour estime que l'ONEm, appliquant les instructions qu'il a lui-même publiées sous forme de FAQ pendant la crise sanitaire, devait considérer que le dossier de Monsieur K. était assimilable à celui d'un travailleur ayant vu sa relation de travail prolongée pendant la crise sanitaire, sans interruption, à un moment où il n'apparaissait pas clairement que le contrat de travail ne pourrait pas prendre cours à la date de début prévue.

La décision de l'ONEm de ne pas reconnaître la force majeure en l'espèce au motif qu'il y a eu une interruption de deux semaines entre les prestations visées par les deux contrats successivement conclus (interruption qui ne s'explique que par l'existence de vacances scolaires), n'est pas légalement justifiée au vu des circonstances particulières de la présente cause (qui permettent de conclure à l'absence de recours abusif au chômage temporaire).

L'appel est déclaré fondé et le jugement dont appel est réformé en ce qu'il a :

- dit le recours de Monsieur K. non fondé ;
- confirmé la décision dont recours ;
- reçu la demande reconventionnelle et dit celle-ci fondée ;
- condamné Monsieur K. à rembourser à l'ONEm la somme de 1.896,17 euros.

La Cour dit le recours originaire de Monsieur K. fondé.

Il y a par conséquent lieu de mettre la décision litigieuse de l'ONEm du 05 octobre 2020 à néant et de dire pour droit que Monsieur K. doit être rétabli dans son droit de bénéficier d'allocations de chômage temporaire pour force majeure covid-19 pour la période du 20 avril 2020 au 22 mai 2020.

La Cour dit par ailleurs la demande reconventionnelle de l'ONEm non fondée (aucun indu n'existant pour la période litigieuse).

3.

La Cour concluant, tel que précisé ci-avant, à la mise à néant de la décision litigieuse, n'estime pas nécessaire d'examiner plus avant les autres arguments de nature formelle invoqués par Monsieur K. (motivation formelle et compétence de la personne ayant adopté la décision litigieuse).

Pour les mêmes motifs, la Cour n'estime pas devoir examiner l'éventuel impact de l'absence de décision de refus de chômage temporaire notifiée à la SA VP (le conseil de l'ONEm ayant précisé ne pas disposer d'une telle décision).

4.

La Cour faisant droit à la demande formulée à titre principal par Monsieur K., n'a pas à examiner les demandes formulées par Monsieur K. à titre subsidiaire et plus subsidiaire.

3. Quant aux frais et dépens

1.

Aucun appel n'est formé en ce qui concerne les frais et dépens de première instance. Le jugement subsiste sur ce point.

2.

En application de l'article 1017, al. 2 du Code judiciaire, les frais et dépens de l'appel sont à charge de l'ONEm.

Monsieur K. sollicite liquidation de ses dépens à la somme de 204,09 euros.

Il y a effectivement lieu de condamner l'ONEm aux frais et dépens d'appel de Monsieur K., liquidés à la somme de 204,09 euros à titre d'indemnité de procédure, et de délaisser à l'ONEm ses propres frais et dépens d'appel.

Il y a en tout état de cause lieu de condamner l'ONEm, pour l'appel, au paiement de la contribution de 22,00 euros telle que visée par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Entendu l'avis oral du Ministère public auquel les parties n'ont pas souhaité répliquer,

Reçoit l'appel,

Dit l'appel fondé dans la mesure visée ci-après,

Dans les limites de la saisine de la Cour, réforme le jugement dont appel en ce qu'il a :

- dit le recours de Monsieur K. non fondé ;
- confirmé la décision dont recours ;
- reçu la demande reconventionnelle et dit celle-ci fondée ;
- condamné Monsieur K. à rembourser à l'ONEm la somme de 1.896,17 euros ;

Emendant, dit le recours originaire fondé et, par conséquent :

- met la décision litigieuse de l'ONEm du 05 octobre 2020 à néant ;
- dit pour droit que Monsieur K. doit être rétabli dans son droit de bénéficier d'allocations de chômage temporaire pour force majeure covid-19 pour la période du 20 avril 2020 au 22 mai 2020 ;
- dit la demande reconventionnelle de l'ONEm non fondée (aucun indu n'existant pour la période litigieuse) ;

Condamne l'ONEm aux frais et dépens d'appel de Monsieur K., liquidés à la somme de 204,09 euros à titre d'indemnité de procédure ; délaisse à l'ONEm ses propres frais et dépens d'appel ;

Condamne en tout état de cause l'ONEm, pour l'appel, au paiement de la contribution de 22,00 euros telle que visée par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M-N B, conseiller faisant fonction de président,
J-L D, conseiller social au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer le présent
arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du C.J.)
J-P G, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de C D, greffier,

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6-A Chambre de la Cour du
travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice, 5 à 5000 NAMUR, le 21 février
2023, où étaient présents :

M-N B, conseiller faisant fonction de président,
C D, greffier,