



Numéro du répertoire 2023 /
R.G. Trib. Trav. 21/261/A
Date du prononcé 06 juin 2023
Numéro du rôle 2022/AN/145
En cause de : B C C/ ONEM

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6A

Arrêt

* SÉCURITÉ SOCIALE DES TRAVAILLEURS SALARIÉS – chômage –
contrat de travail dans un restaurant – chômage temporaire pour
force majeure « corona » – exclusion et récupération –
principalement art. 26 de la loi du 03 juillet 1978

EN CAUSE :

Madame C B (ci-après, « Madame B. »), RRN n°, domiciliée à

Partie appelante, représentée par Maître G J, Avocate

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 C D, Avocate, loco par Maître A H, Avocat

•
• •

I.- INDICATIONS DE PROCEDURE

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

- le jugement attaqué, prononcé contradictoirement entre parties le 10 août 2022 par le Tribunal du travail de Liège, division Namur, 6e Chambre (R.G. 21/261/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 08 septembre 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 09 septembre 2022, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 18 octobre 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 18 octobre 2022 sur pied de l'article 747, § 1^{er}, du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 04 avril 2023, notifiée le 21 octobre 2022 ;

- les conclusions pour la partie intimée, remises au greffe (sous un numéro de rôle erroné) le 18 novembre 2022 ;
- les conclusions pour la partie appelante, remises au greffe de la Cour le 19 décembre 2022 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie appelante à l'audience du 04 avril 2023.

Les parties ont comparu et été entendues en leurs explication à l'audience publique du 04 avril 2023.

A la même audience, les parties ont précisé ne pas contester et marquer leur accord sur les dates auxquelles les conclusions et pièces ont été déposées.

Madame Sarah PIRON, Substitut général déléguée près la Cour du travail de Liège, a donné son avis oralement à la même audience.

La partie appelante a immédiatement répliqué oralement et la partie intimée n'a pas souhaité répliquer.

II.- FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

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

- Madame B. est née le 30 mars 1993; elle a été engagée sous contrat de travail par Monsieur M. en qualité de cuisinière à temps plein le 27 janvier 2017 ; elle travaillait en cuisine, tandis que Monsieur M. se chargeait de la pizzeria et des plats à emporter ;
- vu la pandémie liée au covid-19, son contrat de travail a été suspendu avec effet au 1^{er} avril 2020 ; Madame B. explique que Monsieur M. a continué seul l'activité « à emporter » ;
- à partir du 08 juin 2020, les établissement HORECA ont à nouveau été autorisés à accueillir des clients, ce toutefois dans le respect de conditions strictes (en termes de distanciation notamment) ; Monsieur M. n'a pas d'emblée invité Madame B. à reprendre le travail ; il a continué à travailler seul (l'activité demeurant réduite) ;
- par jugement du 24 septembre 2020, Monsieur M. a été déclaré en faillite ; le curateur a mis fin au contrat de travail de Madame B. avec effet au 28 septembre 2020 ;

- par courrier du 17 février 2021, Madame B. a été invitée à exposer sa défense par écrit quant au fait que le chômage temporaire avait été refusé à son employeur, étant donné qu'il ne lui avait pas demandé de reprendre le travail pour la période du 08 juin 2020 au 28 septembre 2020 et semblait déjà avoir décidé de mettre un terme à son activité dès le mois de juillet 2020 (de sorte qu'il lui appartenait de prendre en charge sa rémunération);
- Madame B. a exposé ses moyens de défense, par courrier du 03 mars 2021 ; elle a notamment fait valoir que :

« (...) [Monsieur M.] a continué le 'à emporter' (pizza principalement) seul. La charge de travail ne lui permettait pas de me reprendre.

Les mesures de confinement liées à la crise sanitaire dans le secteur de l'Horeca ont été levées le 8 juin 2020. J'ai été maintenue en chômage. [Monsieur M.] travaillait dans son restaurant seul. Il a effectivement indiqué dès ce moment son intention d'envisager le dépôt du bilan (cf. moratoire sur faillite) vu les difficultés financières rencontrées et la difficulté de rendre le commerce rentable avec les mesures sanitaires à déployer. Il ne s'agissait cependant en rien d'un arrêt définitif à l'époque mais bien d'une cessation temporaire de l'activité sur place en lien avec la crise. La décision définitive de fermeture n'était pas encore adoptée.

(...) Le 3 juillet 2020, mon conseil interpelait le Parquet quant à la situation de [Monsieur M.] et sa mise en faillite éventuelle.

Le 6 juillet 2020, mon conseil écrit à l'ONEM :

(...) 2.

En raison de la crise sanitaire (...) [Madame B.] a été placée au chômage temporaire (...). Cependant, malgré de très nombreux rappels, [Monsieur M.] n'a pas procédé aux formalités nécessaires pour permettre à [Madame B.] de percevoir les allocations de chômage temporaire, à savoir délivrer un formulaire C3.2 employeur et procéder aux flux électroniques DRS. [Madame B.] n'a à ce jour perçu aucune allocation de chômage et est sans ressources financière depuis le mois d'avril 2020.

Sur interpellation, l'intéressé a pourtant certifié être en ordre dans la tenue des documents sociaux.

[Monsieur M.] laisse [Madame B.] sans nouvelles quant à la date de reprise des activités. (...)

(...) Le 14 juillet 2020, le conseil de [Monsieur M.] écrit après plusieurs interpellations :

(...) Je pense que dans le courant de la semaine prochaine, l'UCM émettra les fiches de paie pour les mois de janvier à mars 2020.

Le nécessaire pourra également être fait pour le chômage Covid en ce compris pour la période actuelle étant donné que, en raison des mesures sanitaires à respecter, mon client n'a pas encore réouvert le restaurant. (...)

Aucune cessation définitive n'existait donc mais une non reprise de l'activité cuisine en raison des difficultés liées à la crise sanitaire. (...)

(...) Le 24 juillet, le service contrôle – après examen de la situation régularise la situation à mon égard et délivre d'office le C32A. Mon conseil reçoit le courriel suivant du service contrôle :

(...) Le dossier de [Madame B.] est en ordre, une décision pour le paiement des indemnités de chômage temporaire a été envoyé à l'organisme de paiement la FGTB le 23/07/2020. (...) »

- par courrier du 16 mars 2021, l'ONEm a décidé :
 - d'exclure Madame B. du bénéfice des allocations du 08 juin 2020 au 28 septembre 2020 inclus ;
 - de récupérer les allocations indûment perçues pour la même période ;

La décision est notamment motivée comme suit :

« (...) Vous nous avez adressé une lettre le 04.03.2021. Vous y déclarez être la victime des agissements de votre patron, qui n'a pas assumé ses responsabilités.

Pour avoir droit aux allocations de chômage, vous devez être privée de travail et de rémunération.

(...) Cependant, vous avez fait appel à votre syndicat pour que celui-ci intercède auprès de votre employeur ; dans le but de lui faire tenir ses engagements contractuels.

Vous n'étiez, par conséquent, pas privée de travail et de rémunération du 08.06.2020 au 28.09.2020 inclus. (...) »

Par la feuille de récupération jointe en annexe, l'ONEm réclame la somme de 5.684,73 euros à titre d'allocations perçues indûment pour la période du 08 juin 2020 au 28 septembre 2020 ;

Il s'agit de la décision litigieuse.

Par requête remise au greffe du Tribunal du travail de Liège, division Namur, le 16 avril 2021, Madame B. a introduit un recours contre la décision précitée. Tel que précisé en termes de conclusions, elle a concrètement sollicité :

- que son action soit déclarée recevable et fondée ;
- première demande :
 - que la décision de l'ONEm soit mise à néant (en ce compris la décision de récupération) ;
 - qu'il soit dit pour droit qu'il n'y a pas lieu à récupération pour la période litigieuse ;
 - la condamnation de l'ONEm à la rétablir dans ses entiers droits pour toute la période visée par la décision entreprise ;
- deuxième demande :
 - qu'il soit dit pour droit que l'ONEm a commis une faute en n'informant pas correctement Madame B. et en ne vérifiant pas sa situation ;
 - la condamnation de l'ONEm au paiement de 500,00 euros provisionnels à titre de dommages et intérêts ;
 - réserver à statuer pour le surplus et inviter les parties à conclure sur ce point en fonction de la décision qui sera adoptée concernant le premier volet du dossier ;
- troisième demande :
 - qu'il soit dit que la demande reconventionnelle est non fondée ;
 - que l'ONEm soit condamné aux entiers frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure ;
 - que le bénéfice de l'exécution provisoire soit refusé à l'ONEm.

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 Madame B. soit dit recevable, mais non fondé ;

- que la demande reconventionnelle soit déclarée recevable et fondée ;
- que la décision litigieuse soit confirmée en toutes ses dispositions ;
- que Madame B. soit condamné à payer à l'ONEm la somme provisionnelle de 5.684,73 euros, évaluée à 6.000,00 euros ;
- que l'ONEm soit mis hors de cause ;
- qu'il soit statué « comme de droit » quant aux dépens.

III.- JUGEMENT CONTESTÉ

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

- reçu le recours et la demande reconventionnelle ;
- dit le recours non fondé ;
- confirmé la décision dont recours ;
- débouté Madame B. de sa demande de dommages et intérêts ;
- condamné Madame B. à rembourser à l'ONEm la somme de 5.684,73 euros provisionnels ;
- condamné l'ONEm aux dépens liquidés à 306,10 euros (indemnité de procédure) et à la contribution de 20,00 euros 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 08 septembre 2022, Madame B. demande à la Cour de réformer le jugement critiqué. Tel que précisé en termes de conclusions, elle sollicite, concrètement :

- que son appel soit déclaré recevable et fondé ;
- que le jugement dont appel soit réformé en toutes ses dispositions ;
- que les demandes principales introduites en première instance soit déclarées recevables et fondée ;
- par conséquent :
 - première demande (annulation de la décision):
 - que la décision de l'ONEm soit mise à néant (en ce compris la décision de récupération) ;

- qu'il soit dit pour droit qu'il n'y a pas lieu à récupération pour la période litigieuse ;
- la condamnation de l'ONEm à la rétablir dans ses entiers droits pour toute la période visée par la décision entreprise ;
- deuxième demande (dommages et intérêts):
 - qu'il soit dit pour droit que l'ONEm a commis une faute en n'informant pas correctement Madame B. et en ne vérifiant pas sa situation ;
 - la condamnation de l'ONEm au paiement de 500,00 euros provisionnels à titre de dommages et intérêts ;
 - réserver à statuer pour le surplus et inviter les parties à conclure sur ce point en fonction de la décision qui sera adoptée concernant le premier volet du dossier ;
- troisième demande (demande reconventionnelle et dépens) :
 - qu'il soit dit que la demande reconventionnelle est non fondée ;
 - que l'ONEm soit condamné aux entiers frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure (soit 2 x 327,96 euros).

Madame B. fait notamment valoir que :

- le Tribunal estime qu'il ne peut être question de force majeure en dehors des périodes de fermeture obligatoires ; ce faisant, il oublie de tenir compte de l'appréciation souple qui a été donnée à la force majeure, notamment pour le secteur HORECA, pendant la période COVID ;
- le Tribunal souligne que la force majeure devait nécessairement être temporaire – et non définitive – pour pouvoir être retenue ; or, le fait que Monsieur M. ait été mis en faillite, ne permet pas d'en tirer de conclusions rétroactives ;
- le Tribunal justifie à tort que Madame B. peut prétendre au paiement d'une rémunération pour la période litigieuse, à charge de l'employeur ; tel n'est pas le cas puisque le plafonds pris en charge par le Fonds de fermeture des entreprise est déjà atteint ; aucune somme n'a pu être versée pour les mois de juin à août 2021, visés par la présente décision ;
- le Tribunal a estimé ne pas pouvoir faire application de l'article 17, al. 2 de la Charte de l'assuré social (l'ONEm n'ayant pas été informé de la situation en temps utile et

n'ayant donc pas commis d'erreur) ; or, l'ONEm était au courant de la situation ; vu les difficultés rencontrées dans le cadre de la transmission des documents par Monsieur M., Madame B. avait interpellé l'ONEm à plusieurs reprises, lui faisant part de ses démarches auprès de l'Auditorat du travail, de l'Inspection et du Parquet ;

- les premiers juges ont, à tort, refusé de faire application de l'article 169, dernier alinéa, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 en ce qu'il permet de réduire ou de ne pas récupérer l'indu ;
- le Tribunal a, à tort, considéré qu'il suffisait à Madame B. d'introduire une demande de renonciation auprès de l'ONEm ; il reste que les juridictions du travail peuvent, préalablement, annuler une décision irrégulière ou illégale.

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 ;
- que l'ONEm soit mis hors cause ;
- qu'il soit statué comme de droit quant aux dépens.

L'ONEm fait notamment valoir que :

- malgré l'autorisation de réouverture de l'HORECA avec effet au 08 juin 2020, l'employeur de Madame B. n'a pas invité Madame B. à retravailler ; il ressort du contrôle opéré par l'ONEm que l'employeur n'avait en réalité pas l'intention de rouvrir son restaurant ; il a d'ailleurs finalement été déclaré en faillite ;
- la suspension de l'exécution du contrat a en l'espèce été décidée par l'employeur et motivée par le fait qu'il souhaitait mettre fin à son activité ; il n'y a donc pas de force majeure, indépendante de la volonté des parties ;

Madame B. ne démontre pas qu'elle aurait été placée en chômage temporaire COVID au cours de la période litigieuse à la suite d'une impossibilité temporaire pour son employeur de lui fournir du travail, et ce en raison des difficultés financières liées à la crise du COVID ;

Comme le Tribunal le retient, il ressort d'échanges d'e-mails que Monsieur M. était déjà proche de la cessation de paiement en décembre 2019 ;

- l'article 17, al. 2 de la Charte de l'assuré social n'est pas applicable ; en effet, les allocations de chômage temporaire ont en l'espèce été versées pour les mois de juin à août 2020 sur la base de la délivrance des déclarations mensuelles d'heures de chômage temporaire par l'employeur le 19 août 2020 (juin et juillet) et le 10 septembre 2020 (août 2020) ; à ces dates, l'ONEm n'avait pas connaissance du fait que la suspension du contrat ne résultait pas d'un cas de force majeure ; ce n'est que dans le cadre du contrôle mené ultérieurement que l'ONEm a constaté un usage impropre du chômage temporaire pour la période du 08 juin 2020 au 28 septembre 2020 ; aucune erreur n'a donc été commise par l'ONEm ;
- il n'y a pas lieu de réduire l'indu en application des différents alinéas de l'article 169 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, ni de faire application de l'article 169, dernier alinéa, du même arrêté royal (Madame B. ne démontrant pas satisfaire aux conditions applicables) ;
- l'ONEm n'a commis aucune faute, n'ayant pas été informé, avant son contrôle, du fait que l'employeur avait l'intention de mettre un terme à son activité.

V.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Le jugement critiqué a été prononcé le 10 août 2022 et notifié, sur pied de l'article 792 al. 2 et 3 du Code judiciaire, par plis judiciaires du 12 août 2022.

L'appel a été introduit par requête remise au greffe de la Cour le 08 septembre 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 concrètement contestée.

VI.- DISCUSSION

1. Quant aux droits de Madame B.

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 de chômage temporaire », *J.T.T.*, 2020, pp. 158-159) explique que :

« 7.- (...) 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:

- « 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 œuvre 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.** » (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. – la Cour met en évidence)

- « L'ONEm annonçait ainsi dès le début de la pandémie que **toutes les hypothèses de chômage temporaire liées à la pandémie de Covid-19 étaient assimilées à du chômage temporaire pour force majeure. Il précisait en outre « accepter que du chômage temporaire imputable à la pandémie de coronavirus soit qualifié de chômage pour force majeure, et ce même si les causes sous-jacentes sont économiques ».**

Les situations considérées comme étant liées à la pandémie le démontrent d'ailleurs : elles visent, entre autres, tant la fermeture obligatoire des magasins et la mise en quarantaine des travailleurs que le manque de travail en raison de la crise et l'impossibilité d'assurer la production en raison de l'absence de personnel ou de l'absence de livraison. Cette interprétation extrêmement souple de la notion de force majeure a permis à un certain nombre d'entreprises qui ne subissaient qu'un ralentissement de leurs activités et qui n'étaient donc pas totalement à l'arrêt de mettre leurs salariés en chômage temporaire pour force majeure plutôt qu'en chômage économique, lequel était pourtant légalement plus pertinent. Ce chevauchement des régimes était par ailleurs accentué par une possibilité de conversion simplifiée, par simple déclaration à l'ONEm : « l'employeur qui avait initialement envoyé une communication de chômage temporaire pour raisons économiques peut ainsi passer au régime de chômage temporaire pour force majeure (motif coronavirus) sans devoir accomplir d'autres formalités (...) ». (F. DACHOUFFE, « Le chômage temporaire pour force majeure et pour causes économiques en période de pandémie de Covid -19 », J.L.M.B., 2022/19, p. 855 – la Cour met en évidence)

La feuille info « E1 » établie par l'ONEm et produite par Madame B. (pièce 14), actualisée au 14 décembre 2021, confirme que (la Cour met en évidence):

« La force majeure suppose un événement soudain, imprévisible, indépendant de la volonté des parties, qui rend l'exécution du contrat temporairement et totalement impossible.

A partir du 13.03.2020 et jusqu'au 31.08.2020, une application souple de la notion de force majeure est acceptée et toutes les situations de chômage temporaire liées au Coronavirus sont considérées comme du chômage temporaire pour des raisons de force majeure, même s'il était, par exemple, il est encore possible de travailler certains jours.

Cette application souple a pris fin le 31.08.2020, sauf pour les secteurs et les entreprises particulièrement touchés, qui pouvaient encore continuer à l'invoquer jusqu'au 31.12.2020 (...)

(...) Exemples :

(...) Les travailleurs d'établissements du secteur HORECA (...) qui ont cessé ou réduit temporairement leurs activités suite aux mesures sanitaires imposées par les autorités afin de limiter la propagation du coronavirus (...) »

2.

En l'espèce, il n'est pas contesté que la période litigieuse ressort dans son intégralité du régime de chômage temporaire pour force majeure « coronavirus » (la Cour relevant que le secteur de l'HORECA a été reconnu comme faisant partie des « secteurs qui sont particulièrement touchés par la crise corona » par l'arrêté ministériel du 10 septembre 2020 exécutant l'article 15 de l'arrêté royal du 15 juillet 2020 prolongeant les mesures prises en matière de chômage dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (I)).

En termes de conclusions, l'ONEm justifie principalement la décision litigieuse par le fait qu'il ne peut être question de force majeure, dès lors que l'employeur avait décidé de mettre un terme à son activité de restauration malgré que les restaurants soient autorisés à rouvrir leurs portes et n'a donc pas envisagé de remettre Madame B. au travail postérieurement au 08 juin 2020 (date à laquelle les restaurants ont été autorisés à rouvrir, moyennant le respect de certaines mesures strictes). L'ONEm considère en d'autres termes que la suspension de l'exécution du contrat de travail de Madame B., au-delà du 08 juin 2020, résulte d'une décision définitive de l'employeur (de mettre un terme à son activité) et non d'un cas de force majeure temporaire.

Dans le cadre des pièces déposées au dossier de la procédure, la Cour n'aperçoit qu'une pièce susceptible d'accréditer cette position de l'ONEm. Le 22 juin 2020, Monsieur M. répond par sms à Madame B., qui l'interroge quant à la question de savoir quand il va rouvrir le restaurant : « *J'attends que tu aies ton papier pour que tu sois enfin payer et puis je pense arrêter j'ai expliqué à Mel la semaine dernière car elle savait pas comme ça elle sait* ».

La Cour ne peut toutefois déduire de ce sms une décision définitive de l'employeur de mettre fin à son activité de restaurant.

En effet :

- les mois qui ont suivi le mois de mars 2020 ont, pour la majeure partie des entreprises, été des mois remplis d'incertitudes ; le secteur de l'HORECA a, dans le contexte de la pandémie, payé un lourd tribut ; privés de clients, puis autorisés à

rouvrir mais en respectant de lourdes contraintes limitant dans la plupart des cas le nombre de clients par rapport à l'ère « avant covid », de nombreux restaurateurs ont été confrontés à la question de savoir si leur restaurant allait financièrement pouvoir passer le cap ;

- la faillite de Monsieur M. permet de conclure qu'il n'a financièrement pas pu se remettre de la crise induite par le covid ; aucune pièce du dossier ne permet de conclure que Monsieur M. a sciemment provoqué sa faillite ; les pièces du dossier permettent au contraire de conclure que le restaurant rencontrait certaines difficultés financières, que la crise du covid est venue aggraver ; si Monsieur M. semble avoir voulu redresser la barre, il n'y est pas parvenu et la faillite a été déclarée en septembre 2020 :
 - sms de Monsieur M. à Madame B. du 04 juin 2020 : Madame B. l'ayant interpellé quant à la question de savoir s'il entendait rouvrir le restaurant (et la payer) ou la laisser en chômage temporaire, Monsieur M. répond qu'il a des factures impayées auprès du secrétariat social, et qu'il tâche de remettre sa situation vis-à-vis de Madame B. en ordre sur le plan administratif ; il ajoute « (...) je ne vais pas rouvrir pour le moment j'attends que le confinement soit bien terminer et voir l'évolution des choses » ;
 - sms de Monsieur M. à Madame B. du 18 juin 2020 : Monsieur M. confirme que l'absence de paiement de Madame B. depuis le 1^{er} avril 2020 découle d'impayés de sa part vis-à-vis de son secrétariat social et qu'il fait le nécessaire pour débloquer la situation ;
 - courrier du conseil de Monsieur M. au conseil de Madame B. du 14 juillet 2020 (évoqué par Madame B. dans son courrier à l'ONEM du 03 mars 2021 - dont l'existence et la teneur ne sont pas contestées par l'ONEM) :

« (...) Je pense que dans le courant de la semaine prochaine, l'UCM émettra les fiches de paie pour les mois de janvier à mars 2020.

Le nécessaire pourra également être fait pour le chômage covid en ce compris pour la période actuelle étant donné que, en raison des mesures sanitaires à respecter, mon client n'a pas encore réouvert le restaurant. (...) »

La Cour conclut des explications et pièces produites au dossier que la crise du covid a en l'espèce eu des conséquences financières telles pour l'employeur de Madame B. qu'il n'a plus réussi à fournir du travail à Madame B. dans son restaurant postérieurement au 31 mars 2020 (pas même postérieurement au 08 juin 2020, vu la réduction de ses activités). La réduction des activités du restaurant a finalement mené Monsieur M. à la faillite.

Tel que précisé ci-dessus, dans le cadre de l'assouplissement de la notion de force majeure tel qu'il a été pratiqué par l'ONEm pendant toute la période litigieuse, des difficultés financières liées au coronavirus, impliquant la suspension de l'exécution d'un contrat de travail, ont valablement pu être couvertes par l'octroi d'allocations de chômage temporaire pour force majeure « corona ».

En l'espèce, l'absence de remise au travail de Madame B. découle manifestement des difficultés économiques (majorées) rencontrées par son employeur à l'occasion de la pandémie. Les pièces produites au dossier ne permettant pas de conclure que l'employeur avait sciemment décidé de mettre un terme définitif à son activité, dès le mois de juin 2020 (ni, du reste, qu'il était conscient du fait que la faillite était, à terme, irrémédiable). Si les circonstances (sa faillite) ont contraint Monsieur M. à mettre un terme à son activité, il n'en reste pas moins que jusqu'à la déclaration de faillite, Madame B. restait potentiellement éligible à un chômage temporaire pour force majeure « coronavirus » à charge de l'ONEm.

La faillite de Monsieur M. ne permet pas de considérer que la suspension de l'exécution du contrat de travail présentait un caractère définitif dès le 08 juin 2020. La faillite de Monsieur M. est, par essence, multifactorielle (décisions prises par le gouvernement par rapport au secteur HORECA pendant la pandémie, frilosité d'une partie de la clientèle à retourner dans les restaurants à partir du 08 juin 2020, etc). Il n'est pas démontré que les activités du restaurant exploité par Monsieur M. étaient, dès le 08 juin 2020, condamnées à prendre fin ; une évolution différente de la pandémie que celle que la Belgique a connue, des décisions différentes du gouvernement, etc., auraient potentiellement pu permettre à Monsieur M. de retrouver une activité normale, rendant possible la reprise du travail par Madame B.

L'ONEm n'a pas valablement pu décider d'exclure Madame B. du droit aux allocations de chômage temporaire, durant la période litigieuse, en raison du fait que l'employeur aurait pris la décision de procéder à la fermeture définitive du restaurant dès le début de la période litigieuse (cette décision n'étant pas démontrée). A l'estime de la Cour, la suspension du contrat de travail de Madame B. rentrait bien, au vu des explications et pièces déposées, dans la notion de force majeure « corona » (force majeure telle qu'assouplie en raison de la pandémie).

3.

La Cour est tenue de vérifier, pour la période litigieuse, que d'autres circonstances ne font pas obstacle à l'octroi d'allocations de chômage temporaire en faveur de Madame B.

La Cour observe que la décision litigieuse fait également référence à la nécessité d'être privé de travail et de rémunération.

A ce propos, la Cour croit comprendre du décompte du Fonds de fermeture des entreprises produit en pièce 17 par Madame B., qu'elle a notamment reçu à charge du Fonds :

- un montant brut de 2.667,14 euros (montant net de 1.677,91 euros) pour la période du 1^{er} septembre 2020 au 28 septembre 2020 ;
- un montant brut de 1.969,09 euros (montant net de 1.238,76 euros) pour la période du 11 août 2020 au 31 août 2020.

Madame B. est invitée à préciser si elle a bien reçu les montants précités (et/ou tous autres montants se rapportant à la période litigieuse).

Madame B. et l'ONEm ne s'étant pas formellement expliqués quant aux éventuelles conséquences qui découlent de ces versements, la Cour invite les parties à formuler leurs observations à ce propos. L'ONEm est en tout état de cause invité à produire un nouveau décompte tenant compte des développements du présent arrêt et des observations qu'il fera valoir quant aux montants effectivement perçus par Madame B. et se rapportant à la période litigieuse.

4.

Les débats étant rouverts et Madame B. ayant en tout état de cause sollicité, en termes de conclusions, que la Cour rouvre les débats quant aux dommages et intérêts par ailleurs réclamés à charge de l'ONEm, Madame B. est invitée à préciser sa demande et l'ONEm, à formuler ses éventuelles observations, dans le cadre de la réouverture des débats.

2. Quant aux frais et dépens

La Cour rouvrant les débats, réserve à statuer à propos des frais et dépens.

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 la partie appelante a immédiatement répliqué oralement et auquel la partie intimée n'a pas souhaité répliquer,

Reçoit l'appel,

Avant dire droit quant au fond,

- Ordonne la **réouverture des débats** aux fins précisées dans les motifs du présent arrêt ;

La partie intimée est invitée à remettre ses observations et pièces complémentaires sur ces points au greffe et à les communiquer à la partie appelante pour le **18 juillet 2023** au plus tard,

Les observations et pièces complémentaires **de la partie appelante** devront être déposées au greffe et communiquées à la partie intimée, pour le **05 septembre 2023** au plus tard,

Les éventuelles observations et pièces complémentaires de **la partie intimée** devront être déposées au greffe et communiquée à la partie appelante, pour le **03 octobre 2023** au plus tard,

Fixe à cette fin la cause à l'audience publique de la **chambre 6-A** de la Cour du travail de Liège, division Namur, siégeant au lieu ordinaire de ses audiences, **le 07 novembre 2023 à 15 heures 20**, la durée des débats étant fixée à **20 minutes**,

Les parties seront averties par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775 du Code judiciaire,

- Réserve à statuer pour le surplus (en ce compris les frais et dépens).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Marie-Noëlle BORLÉE, conseiller faisant fonction de président,
Jean-Luc DETHY, conseiller social au titre d'employeur,
Joseph DI NUCCIO, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Christelle DELHAISE, greffier

Jean-Luc DETHY

Joseph DI NUCCIO

Christelle DELHAISE

Marie-Noëlle BORLÉE

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 6-A de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice, 5 à 5000 NAMUR, le 06 juin 2023, où étaient présents :

Marie-Noëlle BORLÉE, conseiller faisant fonction de président,

Christelle DELHAISE, greffier,

Christelle DELHAISE

Marie-Noëlle BORLÉE