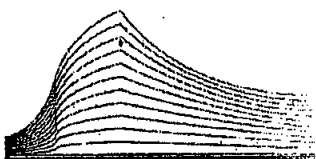


Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Numéro du répertoire
2015 / 2968
Date du prononcé
25 novembre 2015
Numéro du rôle
2014/AB/58

Délivrée à

le
€
JGR

Arrêt

COVER 01-00000325830-0001-0010-01-01-1



SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS SALARIES - chômage

Arrêt contradictoire

Définitif

Notification par pli judiciaire (art. 580, 2° C.J.)

D

partie appelante,

comparaissant en personne et assistée de Maître MARTIN Jean, avocat à 1050 BRUXELLES,

contre

**OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI (ONEm), dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES,
Boulevard de l'Empereur, 7,**

partie intimée,

représentée par Maître MARC K. loco Maître HALLUT Céline, avocat à 4031 ANGLEUR,

★

★ ★

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire;

Vu le jugement du 17 décembre 2013,

Vu la notification du 23 décembre 2013,

Vu la requête d'appel du 22 janvier 2014,

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire du 22 avril 2014,

PAGE 01-00000325830-0002-0010-01-01-4



Vu les conclusions déposées pour l'ONEm le 13 octobre 2014,

Entendu les conseils des parties à l'audience du 21 octobre 2015,

Entendu Madame G. COLOT, Avocat général, en son avis auquel la partie appelante a répliqué, la partie intimée renonçant à son droit de réplique.

* * *

I. FAITS ET ANTECEDENTS

1. Monsieur D est né le 1977. Il a travaillé pour le compte de la sprl EFAIC du 3 janvier au 22 avril 2011, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Il exerçait la fonction de chauffeur livreur.

Il a été licencié pour faute grave le 22 avril 2011. La lettre de licenciement énonce les motifs suivants :

« Suite à notre entretien du 19/04/2011 (...) concernant les différentes réprimandes dont nous t'avons fait par suite au non-respect des règles de prestation auprès de nos clients et face à la poursuite de ces comportements non admissibles par nos clients, nous venons par la présente vous signifier la fin de votre contrat de travail pour faute comme nous vous l'annoncions durant cette réunion.

Suite aux enlèvements ratés sur votre tournée 5114 en date du 15/04/2011, notre client nous a fait savoir la fin de contrat sur cette tournée (...) c'est pourquoi nous mettons aussi fin à votre contrat pour non-respect du règlement d'ordre intérieur dont vous avez connaissance depuis le début de votre contrat.

En effet, nos recettes ne sont plus en adéquation avec nos dépenses et nous devons donc réduire considérablement nos poches de dépenses. (...) » (pièce 20 du dossier administratif).

Le C.4. mentionne comme motif précis du chômage : « *faute* (mot barré illisible) + *perte d'activité* ». Il semble résulter de la pièce 2 du dossier de Monsieur D (décompte émanant du Fonds de fermeture) que l'employeur est tombé en faillite, en 2012.

2. Monsieur C a sollicité des allocations de chômage à partir du 25 avril 2011.

Il a conclu un contrat de travail à durée déterminée avec la société TDS, pour la période du 8 juillet 2011 au 17 septembre 2011.



3. Monsieur D. a été convoqué par les services de l'ONEm pour une audition, qui s'est tenue le 11 août 2011.

Monsieur D a déclaré ce qui suit :

«Je déclare que je conteste le motif de mon licenciement à savoir la soi-disant faute grave concernant des enlèvements que je n'aurais pas effectués. Je n'ai jamais eu de lettres d'avertissement antérieurement. Ma centrale professionnelle a pris mon dossier en charge, je vous donne copie des courriers échangés jusqu'à présent. Depuis le 08.08.2011 je retravaille à temps plein chez TDS sous contrat à durée indéterminée» (pièce 43 du dossier administratif).

4. L'ONEm a, le 11 août 2011, décidé d'exclure Monsieur E du bénéfice des allocations de chômage à partir du 25 avril 2011, durant 8 semaines.

Cette décision est motivée comme suit :

« Vous avez demandé le bénéfice des allocations de chômage à partir du 25/04/2011 après avoir été licencié le 18/04/2011 de l'emploi que vous occupiez auprès de EFAIC sprlu.

Il ressort des données en ma possession que le licenciement est intervenu en raison de votre attitude fautive.

Lors de votre audition en mes bureaux, vous avez déclaré que vous contestiez la soi-disant faute grave concernant des enlèvements que vous n'auriez pas effectués. Vous n'avez jamais reçu d'avertissement antérieurement. Votre centrale professionnelle a pris votre dossier en charge. Je ne peux tenir compte de ces arguments car vous n'apportez aucun élément pouvant contredire les faits qui vous sont reprochés et qui ont entraîné votre licenciement.

Vous êtes par conséquent chômeur par suite de circonstances qui dépendent de votre volonté.

Le nombre de semaines d'exclusion est fixé à 8 semaines parce que c'était un emploi convenable à temps plein.

Cependant, j'ai tenu compte pour prendre ma décision que c'est votre première infraction à la réglementation du chômage et que vous retravaillez depuis le 08.08.2011 à temps plein chez TDS. »

Monsieur D a contesté cette décision par requête du 8 novembre 2011.

PAGE 01-00000325830-0004-0010-01-01-4



5. Par jugement du 17 décembre 2013, le tribunal du travail a déclaré le recours non fondé.

Il a pour l'essentiel retenu la motivation suivante :

« Monsieur D a été licencié pour faute grave (faute commise dans le cadre de ses tournées) mais il a déclaré dans son audition par les services de l'ONEm comme à l'audience qu'il contestait les motifs de son licenciement.

Il a effectivement introduit un recours contre ce licenciement devant le tribunal du travail mais l'affaire a été omise du rôle le 21 mai 2012.

Monsieur D n'apporte aucun élément à l'appui de sa thèse et le fait qu'il ait accepté une omission du rôle de sa demande d'indemnité de rupture est plutôt de nature à mettre en doute le sérieux de sa contestation.

Le tribunal ne peut donc que considérer que Monsieur D est responsable de son chômage.

La sanction prévue par le législateur est automatique (même si elle peut se limiter à un simple avertissement sauf en cas de récidive). La sanction doit donc être confirmée dans son principe.

Quant à la hauteur de cette sanction, c'est à juste titre que le Directeur du bureau du chômage de Bruxelles a retenu les éléments figurant à sa décision du 19 janvier 2012, parmi lesquels le fait que Monsieur D disposait d'un emploi à durée indéterminée à temps plein ainsi que le fait qu'il s'agit de sa première infraction à la réglementation du chômage.

Par conséquent, le tribunal juge la sanction infligée par le Directeur du bureau de chômage, soit 8 semaines d'exclusion, proportionnée.

Par conséquent, la décision de l'ONEm du 11 août 2011 doit être confirmée ».

6. Monsieur D a fait appel du jugement par une requête du 22 janvier 2014.

II. OBJET DE L'APPEL

7. Monsieur D conteste la faute grave et demande la réformation du jugement ayant confirmé la sanction d'exclusion du bénéfice des allocations de chômage décidée par l'ONEm.



L'ONEm soutient que l'appel est irrecevable et, subsidiairement, qu'il est non fondé.

III. DISCUSSION

A. Recevabilité de l'appel

8. Dans sa requête d'appel dirigée contre l'ONEm, Monsieur D conteste la faute retenue par l'employeur et demande la réformation du jugement.

Il est donc clair que Monsieur D fait grief au premier juge d'avoir considéré que la preuve de l'absence de faute n'était pas rapportée. Dans cette mesure, la requête d'appel était motivée.

9. Pour le reste, les éventuelles imprécisions de la requête ne pourraient, selon ce qu'a décidé la Cour constitutionnelle dans son arrêt n° 51/2009 du 11 mars 2009, aboutir à faire déclarer irrecevable l'appel introduit par un assuré social.

La Cour du travail a, à différentes reprises, rappelé :

« ..., l'article 1057 du Code judiciaire ne peut avoir pour effet de rendre irrecevable la requête d'appel d'un assuré social au motif qu'elle n'est pas motivée.

Il y a lieu d'avoir égard aux principes suivants :

- *Il résulte de l'article 704, § 2 du Code judiciaire que dans les matières de sécurité sociale, les demandes des assurés sociaux sont introduites par une requête écrite, déposée ou adressée, sous pli recommandé, au greffe du tribunal du travail.*

La requête (par laquelle la procédure est introduite devant le tribunal du travail) ne doit donc pas être motivée : elle ne doit pas satisfaire à l'article 1034ter du Code judiciaire qui énumère les mentions qui doivent en principe figurer dans une requête.

Dès l'entrée en vigueur du Code judiciaire, il a été ainsi admis que « même lorsque les moyens apportés sont obscurs ou font défaut, la requête doit être acceptée lorsque l'objet de la demande apparaît clairement de documents figurant au dossier, de textes de loi ou de pièces jointes à la requête » (voy. T.T. Bruxelles, 2 mars 1971, R.B.S.S., 1972, p. 436).

- *Pour l'appel introduit contre une décision du Tribunal du travail, il n'est pas formellement dérogé à l'article 1057, 7°, du Code judiciaire qui précise que « l'acte*



d'appel contient, à peine de nullité (...) l'énonciation des griefs» formulés contre le jugement.

Cette sévérité plus grande pour l'introduction de l'appel que pour l'introduction de la procédure est de nature à « surprendre » l'assuré social qui fait appel.

Il en est d'autant plus ainsi qu'à l'occasion de la notification du jugement, l'attention de l'assuré social ne doit pas être spécialement attirée sur le fait qu'en cas d'appel, la requête doit répondre à certaines exigences de forme.

En effet, l'article 792 du Code judiciaire précise que lorsqu'il notifie le jugement, le greffier doit faire « mention des voies de recours, du délai dans lequel ce ou ces recours, doivent être introduits ainsi que de la dénomination et de l'adresse de la juridiction compétente pour en connaître ».

Il n'est pas prévu, par contre, que le greffier doit signaler l'obligation de respecter l'article 1057, 7°, du Code judiciaire.

Dans son arrêt n° 51/2009 du 11 mars 2009, la Cour Constitutionnelle a ainsi décidé qu'en ce qu'il peut, malgré cette absence d'information, aboutir à faire déclarer irrecevable l'appel introduit par un assuré social, l'article 1057 du Code judiciaire a des effets disproportionnés et viole les articles 10 et 11 de la Constitution.

Il résulte de cet arrêt de la Cour constitutionnelle que l'assuré social ne peut être tenu de respecter au stade de l'appel des exigences de forme dont il était dispensé au stade de l'introduction de la procédure : en conséquence, la requête d'appel ne peut être déclarée irrecevable en raison de l'absence de motivation » (Cour trav. Bruxelles, 8^{ème} ch., 20 mars 2013, RG n° 2011/AB/624; Cour trav. Bruxelles, 8^{ème} ch., 2 octobre 2013, 2010/AB/881; Cour trav Bruxelles, 8^{ème} ch., 14 décembre 2011, RG n° 2010/AB/736).

10. L'appel est donc recevable.

B. Fondement de l'appel

11. L'article 51, § 1^{er}, alinéa 1^{er} de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, portant réglementation du chômage, précise que le travailleur qui est ou devient chômeur par suite de circonstances dépendant de sa volonté peut être exclu du bénéfice des allocations conformément aux dispositions des articles 52 à 54.

Selon l'article 51, § 1^{er}, alinéa 2, « par chômage par suite de circonstances dépendant de la volonté du travailleur », il faut entendre : (...)



2° le licenciement pour un motif équitable eu égard à l'attitude fautive du travailleur (...).

Le motif équitable suppose que le travailleur ait commis une faute, que cette faute soit à l'origine du licenciement et qu'il s'agisse d'une faute dont le travailleur pouvait ou devait savoir qu'elle était susceptible d'entraîner son licenciement (voir P. PALSTERMAN, Chronique de jurisprudence : Chômage (1995-2000), *Chron. dr. Soc.*, 2002, p. 166). Une certaine gravité est donc requise pour qu'il puisse être question d'un licenciement pour motif équitable.

En cas de licenciement pour motif équitable, la sanction est, en vertu de l'article 52 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, une exclusion pendant 4 semaines au moins et 26 semaines au plus.

12. L'ONEm a la charge de la preuve du motif équitable.

En l'espèce, la lettre de l'employeur à laquelle se réfère l'ONEm, ne permet pas de conclure à l'existence d'un tel motif.

Cette lettre est particulièrement vague sur les circonstances du licenciement. L'employeur évoque une faute sans la qualifier de grave, ni dans la lettre de licenciement, ni sur le C.4.

En supposant même qu'une faute ait été commise, rien ne permet de considérer qu'elle présentait un degré minimum de gravité et qu'il s'agissait d'une faute dont Monsieur D. pouvait ou devait savoir qu'elle était susceptible d'entraîner son licenciement.

En soi, le fait que pour des raisons qui restent non explicitées (mais qui tiennent sans doute à la faillite de l'employeur), le litige contre l'ex-employeur ait été omis du rôle du tribunal du travail ne permet pas de conclure à l'existence d'un motif équitable.

13. Puisque le licenciement pour motif équitable n'est pas établi, la décision de l'ONEm doit être écartée et Monsieur C. doit être rétabli dans son droit aux allocations de chômage.



POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL

Statuant après avoir entendu les deux parties ainsi que Madame G. COLOT, Avocat général, en son avis oral auquel la partie appelante a répliqué, la partie intimée renonçant à son droit de réplique,

Déclare l'appel recevable et fondé,

Ecarte la décision d'exclusion prise par l'ONEm le 11 août 2011 et rétablit Monsieur D dans son droit aux allocations de chômage, à partir du 25 avril 2011,

Réforme en conséquence le jugement dont appel,

Condamne l'ONEm aux dépens d'appel non liquidés jusqu'à présent.

Ainsi arrêté par :

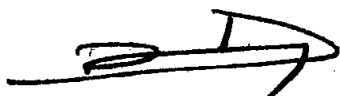
Jean-François NEVEN, conseiller,

Dominique DETHISE, conseiller social au titre d'employeur,

Serge CHARLIER, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de :

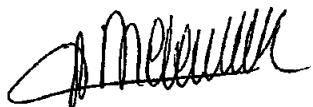
Alice DE CLERCK, greffier



Dominique DETHISE,



Serge CHARLIER,



Alice DE CLERCK,



Jean-François NEVEN,



et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 8ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 25 novembre 2015, où étaient présents :

Jean-François NEVEN, conseiller,

Alice DE CLERCK, greffier



Alice DE CLERCK,



Jean-François NEVEN,

