

**Expédition**Délivrée à
Pour la partiele
€
JGR

Numéro du répertoire

2019 /

R.G. Trib. Trav.

14/422.776/A

Date du prononcé

24 mai 2019

Numéro du rôle

2018/AL/455

En cause de :

**K H
C/
OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI
(ONEM)**

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 2 E

Arrêt

+ SECURITE SOCIALE – CHOMAGE – démission obtenue sous la menace d'un licenciement pour motif grave – allocations provisionnelles – étendue des obligations pesant sur le bénéficiaire d'allocations provisionnelles – renonciation de la travailleuse à engager l'action contre l'employeur – incidence sur la récupération desdites allocations en cas de pronostic négatif sur les chances de succès de ladite action – réouverture des débats.

EN CAUSE DE :

Madame H K, domiciliée, partie appelante, ayant comparu par son conseil, Maître Georges-Henri LAMBERT, avocat à 4000 LIEGE, Rue Saint-Hubert, 17

CONTRE :

L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI (ONEm), dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, Boulevard de l'Empereur, 7, partie intimée, ayant pour conseil Maître Céline HALLUT, avocat à 4031 ANGLEUR, rue Vaudrée, 186 et ayant comparu par Maître Eric THERER

•
• •

I. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL.

Introduit dans les formes et délai légaux, l'appel doit être déclaré recevable.

II. L'OBJET DU LITIGE – EN SYNTHÈSE.

1. **Madame H K** (ci-après: "Madame K" ou "l'intéressée" ou encore "l'appelante") conteste une décision adoptée à son encontre le 13 mars 2014 par **L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI** (ci-après: "l'ONEM" ou "l'Office" ou encore "l'intimé").

Cette décision l'a exclue des allocations qu'elle avait perçues à titre provisionnel du 30 novembre 2012 au 29 mai 2014 et en a ordonné la récupération à sa charge à hauteur d'une somme de 17.579,26 €.

2. Cette décision a été motivée par le fait qu'alors qu'elle s'était engagée, lors de l'octroi provisionnel de ces allocations à la première des dates précitées, à intenter une action contre son ex-employeur à l'effet d'obtenir l'indemnité compensatoire de préavis légal en contestant la validité de sa démission obtenue sous la menace d'un licenciement pour motif grave, Madame K a fait savoir à l'Office, par courrier du 4 octobre 2013, qu'elle renonçait à cette action.

L'ONEm a considéré que, ce faisant, l'intéressée s'était volontairement privée de l'indemnité à laquelle elle pouvait prétendre de sorte que, par application des articles 46 et 47 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage (ci-après: "l'arrêté royal organique"), les allocations de chômage qui lui avaient été octroyées à titre provisionnel moyennant le respect de cet engagement devaient être récupérées.

3. Saisis de son recours contre cette décision, les premiers juges ont écarté les arguments qu'avait fait valoir l'intéressée pour justifier sa renonciation à intenter

l'action qu'elle s'était engagée à exercer contre son ex-employeur, du fait que ses chances de succès avaient été considérées comme très faibles par l'avocat qu'elle avait consulté suite à la rupture de commun accord de son contrat de travail.

Le tribunal du travail de Liège-division de Liège a estimé qu'ayant choisi de contester sa démission obtenue, selon elle, sous la menace d'un licenciement pour motif grave du chef de faits de vol dont elle soutient qu'ils ne lui sont pas imputables, Madame K ne pouvait renoncer à l'action qu'elle s'était formellement engagée envers l'Office à poursuivre contre son ex-employeur (la banque BNP PARIBAS).

Le jugement dont appel a également considéré qu'une fois ce choix posé, l'intéressée ne pouvait plus invoquer une thèse inverse à celle qu'elle avait initialement soutenue en reconnaissant cette fois son abandon d'emploi aux fins de se voir appliquer les sanctions prévues dans pareil cas par la réglementation du chômage, soit des mesures d'exclusion dont l'impact financier est, dans sa situation particulière, beaucoup moins important que la récupération ordonnée à sa charge.

Le tribunal a donc jugé que la décision administrative contestée était conforme aux articles 46 et 47, précités, de l'arrêté royal organique, la première de ces dispositions réglementaires prohibant le cumul entre une rémunération et des allocations de chômage, et la seconde énonçant les quatre conditions cumulatives auxquelles est subordonné leur octroi provisionnel lorsque le travailleur n'a pas obtenu de son employeur les indemnités auxquelles il peut légalement prétendre.

Les premiers juges ont dès lors confirmé la décision administrative litigieuse en toutes ses dispositions.

4. Ne pouvant se satisfaire de ce jugement, Madame K a mandaté son avocat pour en interjeter appel. Celui-ci développe les 5 moyens suivants.

4. 1. Il est tout d'abord soutenu qu'au vu des circonstances très particulières de son licenciement¹ décidé par BNP PARIBAS sur la base d'une démission obtenue sous la contrainte, son organisme de paiement des allocations de chômage auprès duquel elle s'était présentée le 30 novembre 2012 n'a pas examiné le dossier sous l'angle de l'abandon d'emploi, mais bien sous celui d'une demande d'allocations introduite en dépit de cette démission. Or, ce n'est qu'un mois et demi plus tard que fut soumis à sa signature, le 14 janvier 2013, le document C.4.2. contenant les engagements devant être souscrits en vertu de l'article 47, précité, de l'arrêté royal organique.

Il en est déduit que c'est l'ONEm qui, d'emblée, a analysé le dossier de l'intéressée sous cet angle, plutôt que sous celui de l'abandon d'emploi.

4. 2. Le conseil de l'appelante fonde dès lors son appel sur la violation du devoir d'information et de conseil reposant sur l'Office qui, lorsqu'il reçut le courrier du 4 octobre 2013 de Madame K lui exposant les motifs pour lesquels, en définitive, elle

¹ sur le détail desquelles la cour reviendra infra, lors de l'exposé des faits pertinents du litige, pages 6 à 9 du présent arrêt.

avait décidé de renoncer à engager l'action contre son ex-employeur du fait de l'avis négatif émis par son avocat quant aux chances de la voir aboutir favorablement, est resté en défaut d'y réserver la moindre réponse alors même qu'elle se disait, au terme de cette lettre, rester à disposition de l'ONEm pour "en discuter de vive voix".

4. 3. Grief est fait sur ce point à l'Office de ne l'avoir pas avisée de ce que si elle intentait cette action – ce qui eût encore été possible à cette date du fait que le délai de prescription d'un an n'était pas encore écoulé – elle pourrait conserver le bénéfice des allocations provisionnelles même en cas d'issue défavorable du procès.
4. 4. Est également invoqué l'important aléa qui pèse sur toute action en contestation de la validité de la démission d'un travailleur dans le cas où son consentement a été vicié par dol ou violence. Il est souligné à ce propos que "si les dispositions permettant à un travailleur d'obtenir des allocations provisoires moyennant son engagement d'assigner l'employeur sont *a priori* d'un grand secours pour celui-ci, [il reste qu'] elles provoquent aussi parfois des procès perdus d'avance qui ont pour unique but de poursuivre jusqu'à son terme une orientation que l'ONEm a donnée à un dossier."
4. 5. Enfin, le conseil de Madame K procède à une comparaison entre, d'une part, le poids financier de la sanction qu'elle se serait vu infliger si l'Office lui avait fait application des articles 51, 52 et 52bis de l'arrêté royal organique réprimant l'abandon d'emploi (à hauteur d'une exclusion pouvant varier entre 4 et 52 semaines) et d'autre part, celui, infiniment plus important, que lui impose la décision administrative contestée sous la forme d'une exclusion d'une durée de 18 mois calculée en fonction du préavis minimal qui eût dû être respecté par son employeur du fait de ses 30 années au service de BNP PARIBAS.

En fonction de l'ensemble de ces arguments, l'avocat de l'intéressée demande à la cour d'annuler la décision administrative qu'elle conteste, de la rétablir dans ses droits aux allocations à compter du 30 novembre 2012, après "avoir reconsidéré la demande d'allocations originaire sous l'angle de la démission" et "en statuant ce que de droit quant à l'éventuelle sanction alors applicable, un simple avertissement ou une sanction avec sursis étant tout à fait envisageable."

5. Le conseil de l'ONEm réfute cette argumentation en contestant formellement comme suit toute violation du devoir d'information et de conseil qui pèserait sur lui.
5. 1. Tout d'abord, et contrairement à ce que prétend l'intéressée, il est soutenu que la décision d'octroi des allocations provisionnelles l'informait parfaitement de la teneur des obligations auxquelles elle était tenue de souscrire pour pouvoir bénéficier des allocations provisionnelles, en ce compris en cas d'échec de l'action qu'elle s'engageait à tenter et poursuivre contre son ex-employeur.
5. 2. Il est souligné à ce sujet que cette décision d'octroi provisionnel des allocations précisait expressément ce qui suit:

"Si le tribunal compétent ne reconnaît pas votre droit à une indemnité ou à des dommages et intérêts, vous pouvez conserver les allocations provisoires, sous réserve cependant d'une éventuelle récupération en application d'une autre disposition réglementaire que celle qui interdit le cumul entre l'indemnité précitée et les allocations provisoires."

5. 3. Par ailleurs, outre cette information préalable donnée à l'intéressée sur l'étendue de ses droits et obligations dans le cadre de l'octroi provisionnel des allocations, il est contesté par le conseil de l'Office que celui-ci aurait manqué en une quelconque manière à son devoir d'information et de conseil envers elle dès lors qu'assistée d'un avocat, elle avait initialement manifesté sans la moindre ambiguïté sa volonté de contester le motif de la cessation d'emploi lors de sa demande d'allocations.

Il s'ensuit que l'octroi des allocations provisionnelles n'est autre que la suite logique de la demande qu'elle a exprimée de la sorte via son organisme de paiement et a été décidé en parfaite adéquation avec la réglementation du chômage applicable à la situation particulière de Madame K.

5. 4. Il est ajouté que ni l'organisme de paiement des allocations ni l'ONEm n'avaient l'obligation de mettre en doute, dans le cours du traitement du dossier d'indemnisation de l'intéressée, les informations qu'elle avait livrées, en supputant qu'elle renoncerait à diligenter le recours qu'elle s'était engagée à exercer à l'encontre de son ex-employeur.

5. 5. Or, par sa renonciation, non seulement Madame K n'a pas respecté son engagement, mais a, ce faisant, laissé prescrire son droit à une indemnité compensatoire de préavis, sans nullement apporter la démonstration d'une quelconque faute de l'Office ou de l'organisme de paiement découlant de ce que ceux-ci lui auraient livré de fausses informations ou ne lui auraient pas donné des conseils sollicités.

C'est dès lors en fonction de l'ensemble de ces arguments que le conseil de l'ONEm demande à la cour de confirmer le jugement dont appel en toutes ses dispositions, celui-ci ayant jugé à bon droit que l'intéressée ne répondait plus aux conditions visées par l'article 47, précité, de l'arrêté royal organique.

6. **En synthèse**, le litige soumis à la cour se concentre d'une part sur le contenu et l'étendue de l'exécution des obligations qu'a souscrites l'intéressée lors de sa demande d'octroi des allocations provisionnelles et, d'autre part, sur l'existence et l'étendue, en l'espèce, des obligations d'information et de conseil pesant sur les organismes de sécurité sociale que sont l'Office et les organismes de paiement.

III. LE RESUME DES HUIT FAITS PERTINENTS POUR LA COMPREHENSION DU LITIGE.

Il est indispensable, pour que soient appréciés correctement les suites qu'ont données *et* Madame K *et* l'ONEm aux obligations découlant, pour la première, de la réglementation du chômage, et pour le second, du devoir d'information et de conseil que consacre la Charte de l'assuré social, de replacer les faits et antécédents du litige dans leur contexte chronologique, que le premier juge s'est abstenu de retracer.

1. Madame K, née le [REDACTED] 1955, était âgée de 57 ans lorsqu'elle fut amenée, au terme d'une carrière de près de 30 années passées au service de la Banque BNP PARIBAS (ci-après: "la Banque"), à présenter sa démission, le 29 novembre 2012, dans les circonstances très particulières décrites par un courrier du février 2013² de l'avocat dont elle fit choix à l'époque pour assurer la défense de ses intérêts.

1. 1. Il ressort de cette lettre que l'intéressée a été menacée par son employeur de licenciement pour motif grave en raison d'un vol de fonds déposés sur le compte bancaire d'un client, commis par le biais d'opérations effectuées à partir de son poste de travail, mais dont elle soutient, aujourd'hui encore, que l'auteur était en réalité l'un de ses collègues de travail, un certain Monsieur R, disparu depuis lors dans la nature.

Le courrier de l'avocat de Madame K dénonce une enquête interne "incomplète et orientée" menée par la Banque ainsi que les nombreuses pressions exercées à l'encontre de Madame K tout au long de ces investigations qui ont finalement conduit la Banque à exiger d'elle sa démission sous peine de licenciement pour motif grave, démission qu'elle a donnée sous la contrainte et dont il est contesté que celle-ci ait pu, dans de telles conditions, faire l'objet d'un consentement éclairé de sa part.³

1. 2. Ce même courrier fait également mention de ce que la pression exercée de la sorte pour emporter la démission de l'intéressée s'est par la suite encore accentuée sur elle par la mise en œuvre, par la Banque, d'une saisie-arrêt conservatoire de ses avoirs déposés sur son compte d'épargne ouvert auprès de BNP PARIBAS FORTIS, effectuée à hauteur d'une somme de près de 60.000 € censée correspondre à l'indemnisation du client préjudicié par ces faits de vol.⁴

2. Entre-temps, suite à son licenciement, Madame K s'était présentée le 27 décembre 2012 auprès de son organisme de paiement (la FGTB)⁵ pour y introduire une demande d'allocations de chômage à compter du 30 novembre 2012.

² produit en pièce 22 du dossier administratif de l'ONEm versé en pièce 3 du dossier d'information du litige par l'Auditorat du travail.

³ voir la page 2 de ce courrier du 23 février 2013, pièce 23 du dossier administratif.

⁴ et ce alors même qu'une première reconnaissance de dette à hauteur d'une somme de 9.200 € avait été soumise à la signature de l'intéressée, ce qu'elle avait refusé en maintenant sa contestation quant à l'auteur des faits.

⁵ voir le formulaire C4 portant comme motif de la cessation de la relation de travail "démission" introduit à cette date auprès de la FGTB, dossier administratif de l'ONEm, pièces 47 et 48.

3. L'ONEm a réservé suite à cette demande d'allocations de chômage, en dépit de la démission donnée par l'intéressée, par un courrier du 24 avril 2013 l'avisant de ce qu'elle remplissait les conditions pour être admise aux allocations provisoires. L'avocat de Madame K n'en cite qu'un seul extrait⁶. La cour estime quant à elle qu'il est indispensable, pour rester objectif, d'en synthétiser ci-dessous le contenu.

3. 1. Ce courrier l'informe de ce que si en principe, elle n'a pas droit aux allocations de chômage pendant la période couverte par une indemnité ou des dommages et intérêts auxquels elle peut prétendre suite à la rupture de son contrat de travail, elle peut toutefois se les voir octroyer à titre provisoire à condition de respecter les 4 conditions qu'elle a souscrites par la signature qu'elle a apposée, le 14 janvier 2013, sur le formulaire C4.2 qui lui a été soumis par son organisme de paiement.

Parmi ces conditions figure celle qui fait l'objet du présent litige, à savoir celle "d'exiger de [son] employeur le paiement de l'indemnité ou des dommages et intérêts auxquels [elle] a *éventuellement* droit, *si besoin par la voie judiciaire*."⁷

3. 2. Ce courrier est assorti, sous la rubrique "Informations importantes"⁸ de plusieurs explications relatives aux démarches à suivre. Les informations pertinentes pour la situation de Madame K y sont énoncées comme suit:

3.2.1. **Au sujet tout d'abord de l'obligation d'agir en justice contre l'ex-employeur.**

"Si aucun règlement amiable n'a lieu, vous devez intenter une action en justice (...) Dans ce cas vous devez transmettre à mes services **au plus tard le 29 novembre 2013** la preuve que vous avez intenté une action (...).

Si vous n'effectuez pas cette démarche, vous pouvez être exclu.e du droit aux allocations à partir de la fin de votre contrat de travail et pendant la période couverte par le délai de préavis minimum légal qui s'applique dans votre cas. De plus, vous devrez dans ce cas rembourser les allocations perçues indûment.

Vous devez informer l'ONEm de la suite donnée à votre revendication. (...)

3.2.2. **En cas d'échec de l'action intentée contre l'ex-employeur.**

"Si le tribunal compétent ne reconnaît pas votre droit à une indemnité ou des dommages et intérêts, vous pouvez conserver les allocations provisoires"⁹, sous réserve cependant d'une éventuelle récupération en application d'une autre disposition réglementaire que celle qui interdit le cumul entre l'indemnité précitée et les allocations provisoires."

⁶ en page 4, 1^{er} §, de ses conclusions d'appel.

⁷ voir ce courrier du 24 avril 2013, 1^{ère} page, dernier §, 1^{er} tiret, produit en pièce 41 du dossier administratif de l'ONEm.

⁸ voir les pages 2 et 3 de ce courrier, pièces 42 et 43 du dossier administratif de l'ONEm, les passages mis en exergue en lettres grasses sur ce courrier l'étant par les services de l'ONEm.

⁹ cet extrait est ici mis en exergue par la cour.

3.2.3. Au sujet enfin des possibilités d'obtenir des informations complémentaires.

Ce courrier mentionne en toutes lettres les coordonnées précises (téléphone et fax, ainsi qu'heures d'ouverture pour prendre un rendez-vous) de l'assistant administratif susceptible de livrer des informations à son sujet et conseille à sa destinataire "de prendre contact avec [son] organisme de paiement [qui] peut [lui] fournir des informations complémentaires concernant cette décision, l'introduction d'un recours et les conditions à remplir pour pouvoir à nouveau prétendre au bénéfice des allocations."

4. Lorsque Madame K reçoit ce courrier, elle est sous le coup, depuis deux mois, d'une saisie-arrêt conservatoire de son compte d'épargne, mesure qu'elle a chargé son conseil de contester par voie d'opposition devant le Juge des saisies.

Elle expliquera ultérieurement, dans le cadre du présent recours dirigé contre la décision de récupération de l'ONEm, que cette mesure de saisie de son épargne et de son assurance de groupe la mettait, de même que son époux, dans une situation extrêmement difficile puisqu'elle avait pour conséquence de bloquer leur dossier de prêt hypothécaire ouvert pour soutenir leur projet de construction en cours, qu'ils avaient entrepris suite à une expropriation de leur habitation, de telle sorte qu'ils se trouvèrent contraints, en 2013, de demander à ses beaux-parents de les héberger.

5. Le conseil de l'époque de l'intéressée poursuit les négociations avec la Banque, comme l'indique un courrier du 29 juillet 2013 adressé à ceux de BNP PARIBAS FORTIS faisant état de ce que le litige pendant devant le Juge des saisies avait fait l'objet, du commun accord des parties, d'une remise au 4 septembre 2013, aux fins de pouvoir examiner la proposition amiable de règlement émise par le service juridique de l'ex-employeur.

5. 1. Celle-ci consistait en la renonciation, par la Banque, au remboursement de la somme de 54.977,74 € initialement réclamée à Madame K en échange d'une renonciation de cette dernière à toute action destinée à tenter d'obtenir du tribunal du travail une invalidation de sa démission.¹⁰

5. 2. Cette proposition a été soumise à l'intéressée qui, après concertation avec son avocat, l'a mandaté pour émettre une contre-proposition transactionnelle consistant en l'abandon de toute action judiciaire contre son ex-employeur pour autant que celui-ci accepte de réparer le préjudice matériel et moral subi en suite des accusations infondées dirigées contre elle et des pressions exercées à son encontre par le paiement d'une somme forfaitaire de 20.000 € pour solde de tous comptes entre parties en plus de la renonciation à l'exécution de la saisie pratiquée sur son compte d'épargne.¹¹ Selon Madame K et son avocat, cette somme ne lui a pas été payée (voir les pièces 2 et 3 du dossier de l'appelante).

¹⁰ voir la pièce 19 du dossier administratif de l'ONEm, 1^{ère} page.

¹¹ voir la pièce 20 du dossier administratif de l'ONEm, 2^{ème} page, in fine, de ce courrier du 29 juillet 2013.

6. Par courrier du 25 septembre 2013, le conseil de Madame K informait son organisation syndicale (le Setca) de ce qu'il avait comparu le jour même à l'audience du Juge des saisies pour y faire acter l'accord des parties sur la mainlevée de celle qui grevait le compte d'épargne de l'intéressée, conformément au mandat que celle-ci lui avait donné.
6. 1. Il précisait cependant qu'aucun accord n'avait pu être trouvé sur une renonciation réciproque des parties aux actions judiciaires qu'elles étaient susceptibles d'engager, l'une en récupération du préjudice subi par la Banque en raison de l'indemnisation de son client du fait du vol dont il avait été victime et l'autre, en paiement de l'indemnité compensatoire due en cas d'invalidation de la démission de l'intéressée.¹²
6. 2. Dans ce même courrier, son conseil écrivait "[qu'il restait] extrêmement réservé" au sujet des chances de succès de l'action qu'elle s'était engagée envers l'ONEm à diligenter contre son ex-employeur et proposait dès lors de suspendre provisoirement son intervention jusqu'à l'introduction éventuelle d'une action en recouvrement par la Banque.¹³
7. Cinq jours auparavant, Madame K avait été interrogée par l'assistante administrative en charge de son dossier au sein de l'Office sur l'état d'avancement de ses démarches en vue d'obtenir les indemnités qui lui étaient dues en cas de rupture irrégulière de son contrat de travail en l'invitant à remplir le formulaire C30.2 destiné à cet effet.¹⁴
- L'intéressée y répondit en renvoyant, le 4 octobre 2013, ce formulaire après l'avoir complété comme suit:
- "Je me suis désistée de mon action pour le motif suivant: je fais choix de renoncer à mon action pour les raisons exposées par mon conseil dans les courriers joints à la présente" et précisait "[qu'elle se tenait] à la disposition [de l'assistante administrative] "pour en discuter de vive voix."¹⁵
8. S'ensuivit une convocation de Madame K à l'audition, fixée au 25 février 2014, à laquelle elle comparut, assistée d'une avocate membre du cabinet qui avait assuré jusque là sa défense et lors de laquelle il fut uniquement acté qu'elle n'avait pas introduit l'action qu'elle s'était engagée à exercer contre son ex-employeur.¹⁶ C'est en fonction de ces éléments que fut adoptée, le 13 mars 2014, la décision faisant l'objet du présent litige.

¹² ce courrier, produit en pièce 26 du dossier administratif de l'ONEm, précise qu'en réalité la mainlevée de la saisie a été décidée par le juge du fait qu'aucune action au fond n'avait encore été introduite par la Banque, ce qui s'opposait, en droit, au maintien de cette saisie arrêt conservatoire.

¹³ voir la page 2 de ce même courrier, dossier administratif de l'ONEm, pièce 27.

¹⁴ voir la pièce 30 du dossier administratif de l'ONEm.

¹⁵ voir la pièce 31 du dossier administratif de l'ONEm, à laquelle l'intéressée a joint les courriers des 29 juillet et 25 septembre 2013 de son conseil de l'époque.

¹⁶ du dossier administratif de l'ONEm, pièce 14.

IV. L'AVIS ORAL DU MINISTERE PUBLIC.

Après la clôture des débats, Monsieur Matthieu Simon, substitut de l'auditorat du travail de Liège représentant le ministère public à l'audience a émis un avis oral qui peut, en substance, se résumer comme suit.

Après avoir rappelé les principes applicables en vertu des articles 46 et 47 de l'arrêté royal organique, Monsieur le substitut s'est interrogé sur la question de savoir si le respect de la condition d'octroi des allocations provisionnelles relative à l'introduction et la poursuite d'une action judiciaire contre l'ex-employeur de l'intéressée exigeait qu'elle satisfît à cette injonction, alors même que son avocat exprimait un avis très réservé sur les chances de succès de pareille action dans les circonstances concrètes de la cause, à savoir une démission obtenue sous la menace d'un motif grave du chef de faits de vol.

Il attire l'attention de la cour sur le fait que l'intéressée a immédiatement répondu à la demande d'informations que lui avait adressée l'Office, le 4 octobre 2013, soit à une date où elle disposait encore de deux mois pour introduire son action avant l'échéance du délai de prescription.

Il suggère par conséquent à la cour de déclarer l'appel de Madame K fondé, d'une part, en tenant compte du courrier du 25 septembre de son conseil dont il ressort qu'elle ne pouvait raisonnablement prétendre à l'obtention d'une indemnité compensatoire de préavis – la jurisprudence sur l'annulation, pour vice de consentement, d'une démission étant assez stricte sur les conditions requises à cet effet –, et d'autre part, en prenant en considération le fait que si l'ONEm entendait que cette action fût engagée malgré cet effet négatif, il convenait alors qu'il le fît savoir à l'intéressé, ce qui n'a pas été le cas.

V. LES REPLIQUES A CET AVIS.

1. Le conseil de l'Office réplique oralement à cet avis en soulignant que si, effectivement l'intéressée disposait encore d'un délai de deux mois pour agir lorsqu'elle avait adressé, le 4 octobre 2013, le formulaire C30.2, l'ONEm, en revanche, ne disposait d'aucun pouvoir de l'y contraindre.

Il conteste par ailleurs le devoir de conseil que l'on tente de mettre à charge de l'Office sur la base de jurisprudences dont il considère qu'elles revêtent "un caractère affabulateur".

2. L'avocat de Madame K insiste quant à lui sur le fait que celle-ci a immédiatement répondu à l'ONEm lorsque l'assistante administrative en charge de son dossier l'a interrogée sur ses intentions.

VI. LA DECISION DE LA COUR.**1. LES DISPOSITIONS LEGALES ET REGLEMENTAIRES APPLICABLES AU LITIGE.****1. 1. Celles relatives aux obligations pesant sur l'intéressée, bénéficiaire d'allocations.**

Le système de sécurité sociale d'indemnisation du chômage repose sur un principe fondamental, qui veut que celles et ceux qui demandent le bénéfice des allocations démontrent qu'ils sont, par suite de circonstances indépendantes de leur volonté, privés de travail et de rémunération, principe que consacre l'article 44 de l'arrêté royal organique.

- 1.1.1.** L'article 46, §1^{er}, alinéa 1^{er}, 5°, du même arrêté royal dispose qu'est considérée comme rémunération "l'indemnité, à laquelle le travailleur peut prétendre du fait de la rupture du contrat de travail (...) à l'exception de l'indemnité pour dommage moral et de l'indemnité qui est octroyée en complément de l'allocation de chômage."

Le §3 de cette même disposition réglementaire précise que "pour l'application de l'alinéa 1^{er}, 5°, est considérée comme une indemnité pour dommage moral, l'indemnité octroyée en compensation du dommage extra-patrimonial résultant d'une attitude fautive dans le chef de l'ancien employeur, et qui ne peut donc se substituer aux avantages octroyés dans le cadre d'un régime normal de licenciement."

- 1.1.2.** Les termes utilisés par le législateur social dans ledit article 46, qui vise l'indemnité comme étant celle "à laquelle le travailleur *peut prétendre*", ont toute leur importance puisqu'il s'en déduit, comme le soulignent avec pertinence M.WILLEMET et C.HALLUT¹⁷ que "le droit à l'indemnité est suffisant sans qu'il soit exigé que l'indemnité soit effectivement payée."

- 1.1.3.** C'est pour pallier la rigueur de l'application de cette disposition dans des cas où, licencié de façon irrégulière par l'employeur, le travailleur se verrait tout à la fois privé de l'indemnité lui revenant et du revenu de remplacement que constituent les allocations de chômage, qu'a été édicté l'article 47 de l'arrêté royal organique dont les dispositions pertinentes dans le présent litige se lisent comme suit.

- 1.1.3.1.** "Le travailleur qui n'a pas reçu ou qui n'a reçu qu'en partie l'indemnité ou les dommages et intérêts auxquels il a *éventuellement* droit du fait de la rupture de son contrat de travail, peut, *à titre provisoire*, bénéficier des allocations pendant la période qui serait couverte par ces indemnités, s'il satisfait aux conditions suivantes."

L'article 47 énonce ensuite 4 conditions pouvant être sommairement résumées par les verbes suivants (agir, informer, rembourser, céder).

¹⁷ M.WILLEMET et C.HALLUT, "Chômage et absence de rémunération, étude publiée dans l'ouvrage collectif "La réglementation du chômage: vingt ans d'application de l'arrêté royal du 25 novembre 1991", Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2011, p.88

1.1.3.2. La première de ces 4 conditions, qui se trouve au cœur du présent litige est énoncée comme suit : "s'engager à réclamer à son employeur, ***au besoin par la voie judiciaire***, le paiement de l'indemnité ou des dommages et intérêts auxquels il a ***éventuellement*** droit."¹⁸

1.1.3.3. Le non-respect de cet engagement par le bénéficiaire d'allocations provisionnelles entraîne la conséquence suivante, énoncée par l'alinéa 2 de cet article 47:

"Si le travailleur n'a pas, dans l'année qui suit la cessation de son contrat de travail, intenté une action en justice devant la juridiction compétente aux fins de l'obtention de l'indemnité ou des dommages et intérêts, il est exclu du bénéfice des allocations à dater de la fin du contrat et pour la période couverte par les délais minimaux légaux de préavis qui sont d'application dans son cas."

C'est sur la base de cette disposition réglementaire qu'a été prise la décision administrative d'exclusion que conteste Madame K, par laquelle lui est réclamé l'équivalent de 18 mois d'indemnisation de son chômage à hauteur de la somme de 17.579,26 €, ladite période correspondant au délai de préavis minimal qu'aurait dû respecter son employeur pour rompre son contrat de travail sans motif grave (soit, à l'époque des faits un minimum de 3 mois par période entamée de 5 ans d'ancienneté).

Ce qui est reproché par l'ONEm à l'intéressée est de ne pas avoir assigné la Banque en justice pour obtenir l'indemnité compensatoire de préavis correspondante.

Il convient toutefois d'apprécier le manquement commis par Madame K à ses obligations en tenant compte des obligations d'information et de conseil de l'ONEm, dont la violation est invoquée par son avocat comme étant à l'origine du litige.

1. 2. Les dispositions relatives au devoir d'information et de conseil pesant sur l'ONEm.

1.2.1. L'article 7, §1^{er}, i, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs dispose ce qui suit:

"Il est institué auprès du ministère du travail et de la prévoyance sociale un Office national de l'emploi (...), établissement public (...) qui, dans les conditions que le Roi détermine a pour mission d'assurer, avec l'aide des organismes [de paiement des allocations de chômage], le paiement aux chômeurs involontaires et à leur famille, des allocations qui leur sont dues."

L'Office a donc pour mission générale de veiller à ce que les chômeurs soient remplis des allocations qui leur sont dues s'ils en remplissent les conditions d'octroi.

¹⁸ les termes de cette disposition réglementaire mis ici en exergue en lettres grasses italiques le sont par la cour.

- 1.2.2.** L'article 3 de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la charte de l'assuré social (ci-après: "la loi du 11 avril 1995" ou encore "la charte") est venu préciser comme suit les devoirs des institutions de sécurité sociale:

"Les institutions de sécurité sociale sont tenues de fournir à l'assuré social qui en fait la demande écrite, toute information utile concernant ses droits et obligations et de communiquer d'initiative à l'assuré social tout complément d'information nécessaire à l'examen de sa demande ou au maintien de ses droits, sans préjudice des dispositions de l'article 7.

Le Roi détermine, après avis du Comité de gestion ou de l'organe d'avis compétent de l'institution concernée, ce qu'il y a lieu d'entendre par information utile, ainsi que les modalités d'application du présent article.

L'information visée à l'alinéa 1^{er} doit indiquer clairement les références du dossier traité et le service qui gère celui-ci.

Elle doit être précise et complète afin de permettre à l'assuré social concerné d'exercer tous ses droits et obligations.(...)"

- 1.2.3.** L'article 4 de la charte précise encore que "dans les mêmes conditions, les institutions de sécurité sociale doivent dans les matières qui les concernent conseiller tout assuré social qui le demande sur l'exercice de ses droits ou l'accomplissement de ses devoirs et obligations."
- 1.2.4.** L'article 6 de la charte ajoute une garantie supplémentaire à la protection des assurés sociaux en précisant que "les institutions de sécurité sociale doivent utiliser, dans leurs rapports avec l'assuré social, quelle qu'en soit la forme, un langage compréhensible pour le public."
- 1.2.5.** La doctrine souligne toutefois que cette obligation mise à charge des institutions de sécurité sociale, consistant à informer, conseiller et orienter l'assuré social dans l'obtention de ses droits et l'accomplissement des obligations corrélatives ne repose toutefois sur l'ONEm "qu'à titre résiduaire" et ne s'impose à lui que "si la réponse à la demande n'incombe pas à l'organisme de paiement ou requiert une appréciation du directeur auquel un pouvoir d'appréciation a été attribué."¹⁹
- 1.2.6.** J.-F. NEVEN observe à ce propos que "la répartition des rôles entre l'organisme de paiement et l'ONEm et l'existence d'une procédure d'instruction des demandes particulièrement codifiée n'est pas étrangère à une certaine réticence des juridictions du fond à consacrer l'interprétation élargie de l'obligation d'information."

¹⁹ En ce sens, voir J.-F. NEVEN, "Les principes de bonne administration, la Charte de l'assuré social et la réglementation du chômage", étude publiée dans l'ouvrage collectif précité, n°33, p.611 et n°35 p.612.

1.2.7. Un arrêt du 14 mars 2018 de la cour du travail de Bruxelles²⁰ a, selon le commentateur de cet arrêt sur le site de terra laboris, mis en évidence que "la Charte de l'assuré social est venue codifier certains principes de bonne administration en matière de sécurité sociale, mais celle-ci n'épuise pas la question des devoirs qui s'imposent aux institutions de sécurité sociale. Ainsi, l'article 3 de la Charte est une application du devoir de minutie, étant que les institutions doivent communiquer d'initiative à l'assuré social tout complément d'information nécessaire à l'examen de sa demande ou au maintien de ses droits. Cette obligation n'est pas subordonnée à la condition que l'assuré social ait préalablement demandé par écrit une information concernant ses droits et obligations."²¹

Dans cet arrêt, la cour a estimé qu'il ressort de l'interprétation donnée par la cour de cassation de l'étendue du devoir de conseil et d'information pesant sur l'ONEm qu'en présence d'un élément douteux, la proactivité que requiert le devoir de minutie reposant sur l'administration "impose à l'institution de solliciter les clarifications nécessaires à une prise de décision en connaissance de cause."²²

2. L'APPLICATION DE CES DISPOSITIONS AU CAS PARTICULIER DE L'INTÉRESSÉE.

2. 1. S'agissant du **devoir d'information** pesant sur l'ONEm, il doit d'emblée être constaté que la lettre d'octroi des allocations provisionnelles adressée à Madame K le 24 avril 2013 lui a expliqué dans un langage clair et accessible – du moins pour une personne qui, comme elle, a eu une longue carrière de travailleuse au sein d'une banque – la teneur de ses obligations d'agir en justice contre son ex-employeur pour préserver son droit aux allocations et, de manière très concrète, les démarches qu'elle devait accomplir à cet effet, avec de surcroît, l'indication précise des coordonnées de la personne habilitée, au sein de l'Office, à apporter réponse à ses éventuelles questions complémentaires.

Il peut à cet égard être fait reproche à l'intéressée de ne s'être pas tournée avant le 4 octobre 2013 vers l'assistante administrative en charge de son dossier pour lui faire part de l'évolution des négociations menées par son conseil pour l'interroger si, compte tenu de la proposition de transaction émise par son employeur fin juillet 2013, son obligation de saisir le tribunal du travail de son action en contestation de la démission de son emploi était maintenue en l'état par l'ONEm.

D'une part, cela l'aurait aidée à prendre sa décision en pleine connaissance de cause quant à ses éventuelles répercussions sur le maintien de ses droits aux allocations provisionnelles et d'autre part, cela aurait permis à l'Office d'être mieux informé des données tout à fait particulières de ce dossier *avant* que Madame K ne prenne sa décision de renonciation à l'action qu'elle s'était engagée à exercer contre la Banque.

²⁰ C. trav. Bruxelles, 14 mars 2018, R.G. 2015/AB/1.186, terralaboris.

²¹ avec renvoi à Cass., 23 novembre 2009, n° S.07.0115.F., J.T.T., 2010, 68.

²² il s'agissait en l'espèce de vérifier si la condition d'exercice d'une activité pendant les douze mois précédant le début de l'octroi d'un crédit-temps était ou non remplie.

- 2. 2.** S'agissant cette fois du **devoir de conseil** qui pesait sur l'ONEm, une fois mis en possession des informations ayant conduit l'intéressée à prendre cette décision – les courriers des 29 juillet et 25 septembre 2013 de son avocat détaillant les tenants et aboutissants des négociations en cours avec les conseils de l'ex-employeur de l'intéressée – il est vrai que, comme le souligne avec raison Monsieur le substitut Simon dans son avis donné oralement à l'audience, l'intéressée qui avait proposé "d'en discuter de vive voix" eût pu raisonnablement attendre de l'Office qu'il précisât sa position en lui signalant clairement qu'il entendait qu'elle introduise son action, quel qu'en serait le résultat.
- 2. 3.** Mais à l'estime de la cour, le point crucial du litige qui oppose aujourd'hui les parties quant au bien-fondé, ou non, de la décision d'exclusion et de récupération des allocations provisionnelles perçues par l'intéressée ne réside pas tant dans l'appréciation du devoir de conseil de l'ONEm – dont la violation ne pourrait au demeurant pas conduire à l'annulation de la décision contestée mais tout au plus à l'octroi de dommages-intérêts en réparation du préjudice qui aurait été causé à l'assurée sociale par ce manquement à cette obligation de l'Office – que dans l'interprétation de l'étendue de l'obligation de l'intéressée d'agir en justice contre son ex-employeur.
- 2.3.1.** En effet, dans la première des hypothèses visées ci-dessus, il est soutenu que si l'ONEm avait correctement rempli son devoir de conseil, Madame K n'aurait pas commis l'erreur de ne pas introduire l'action qu'elle était censée diligenter contre la Banque. Ce qui implique que, ne l'ayant pas fait, la décision de récupération, bien que légalement justifiée, lui aurait occasionné un dommage dont elle serait susceptible de demander la réparation pour autant que soit démontré le lien de causalité entre ce préjudice et la faute que son avocat impute à l'Office dans l'exercice de son devoir de conseil.
- Or, ce n'est pas ce que le conseil de l'appelante demande à la cour, mais bien l'annulation pure et simple de la décision contestée avec le rétablissement de l'intéressée dans ses droits aux allocations en dépit du fait qu'il n'est pas contesté qu'elle n'a pas rempli cette obligation visée par l'article 47 de l'arrêté royal organique. Selon l'ONEm, la violation par Madame K, de son engagement à agir contre la Banque suffit à justifier l'application qui lui a été faite, en toute légalité, de cette disposition réglementaire.
- 2.3.2.** Aux yeux de la cour, la question essentielle qui est posée par le présent litige est en définitive celle qu'a évoquée le représentant du ministère public dans son avis lorsqu'il s'est interrogé sur la question de savoir si, compte tenu des circonstances tout à fait particulières de ce litige, Madame K pouvait raisonnablement prétendre à l'obtention d'une indemnité compensatoire de préavis, alors même que l'avocat qu'elle avait mandaté pour assurer sa défense contre son ex-employeur émettait un avis très réservé sur les chances de succès de pareille action.

2.3.3. En effet, la problématique de la validation ou de l'invalidation, par les juridictions du travail, d'une démission donnée par le travailleur sous la menace, par exemple, d'un licenciement pour motif grave a donné lieu à une abondante doctrine et jurisprudence, dont les grandes lignes peuvent être décrites ici comme suit:

2.3.3.1. L'article 1112 du Code civil définit, en les termes suivants, les conditions dans lesquelles la violence peut être constitutive d'un vice de consentement justifiant l'annulation d'une convention :

« Il y a violence, lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent.

On a égard, en cette matière, à l'âge, au sexe et à la condition des personnes.»

2.3.3.2. La Cour de cassation a précisé cette condition, notamment dans un arrêt du 7 novembre 1997²³, par lequel elle a statué que « la violence morale ne vicie la volonté que pour autant qu'elle soit injuste ou illicite. »

2.3.3.3. La Cour suprême a également précisé, dans un arrêt du 12 octobre 1998²⁴ sur lequel on reviendra plus amplement *infra*, que c'est à la partie qui invoque l'existence d'un vice de consentement de prouver les faits qu'elle allègue.

2.3.3.4. La doctrine et la jurisprudence se sont penchées sur l'application, à la matière particulière de la relation de travail, des principes consacrés de la sorte par le Code civil.

2.3.3.4.1. La doctrine rappelle de manière très largement admise que, pour qu'il y ait violence dans la relation de travail, «il faut un élément caractéristique distinct du seul fait de proposer le choix entre le congé pour motif grave et la démission ou l'accord et par lequel l'employeur manifeste qu'il abuse de sa position dominante, soit parce que les reproches adressés au travailleur ne sont manifestement pas fondés ou apparaissent de prime abord factices, soit parce que leur formulation s'accompagne de manœuvres destinées à faire pression sur toute personne raisonnable. »²⁵

2.3.3.4.2. Un arrêt du 8 novembre 2007 de notre cour²⁶, autrement composée, a fort bien circonscrit comme suit les caractéristiques de la violence morale susceptible d'être une cause d'annulation d'une convention amiable de rupture et a mis en exergue à cette fin l'existence de quatre conditions qui doivent être simultanément remplies. Elles sont énumérées ci-après.

²³ Cass., 7 novembre 1997, Pas., 1978, 275 ; Cass., 12 mai 1980, Pas., 1980, 1132.

²⁴ Cass., 12 octobre 1998, JTT, 1999, 484.

²⁵ H.FUNCK, « la fin du contrat : les modes de droit civil, de l'apport de droit civil en droit du travail » in contrat de travail : 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éditions du jeune barreau de Bruxelles, 1998, 137.

²⁶ C.trav.Liège, 8 novembre 2007, 13e chambre, section Namur, R.G. n° 8.062/2006, juridat.be

2.3.3.4.3. « Pour que la violence donne ouverture à nullité, quatre conditions sont requises :

1. La violence doit avoir été déterminante du consentement.
2. Elle doit être de nature à faire impression sur une personne raisonnable (cf. art 1112 du code civil). On a égard à l'âge, au sexe et à la condition des personnes (art 1112, al 2 du même code).
3. Elle doit faire naître la crainte d'un mal considérable.
4. Elle doit être injuste ou illicite²⁷, c'est-à-dire motivée par l'exercice anormal d'un droit et non fondée sur le simple fait de rapports de subordination morale ou économique normaux. »

2.3.3.4.4. Ce même arrêt du 8 novembre 2007 poursuit en ces termes son analyse des conditions constitutives de la violence morale pour qu'elle puisse être érigée en vice de consentement:

« L'article 1114 dispose que la seule crainte révérentielle envers le père, la mère ou tout autre ascendant, sans qu'il y ait eu violence proprement dite, ne suffit pas à annuler le contrat. Mais les auteurs s'accordent à reconnaître que ce cas n'est donné qu'à titre d'exemple et qu'il y a lieu de l'étendre à toutes les situations où l'influence d'un des contractants sur l'autre est normale et inévitable, et qu'aucun autre élément ne vient l'aggraver. »

2.3.3.4.5. Ledit arrêt en déduit très logiquement ce qui suit :

« La violence n'acquiert pas ce caractère par le fait que le travailleur a fait l'objet d'une menace de licenciement pour motif grave²⁸, ni même au motif que les faits reprochés ne revêtent pas le caractère d'un motif grave.

Elle ne pourrait être admise que si la menace invoquée ne présentait aucune cause légitime ou était totalement disproportionnée²⁹."

²⁷ Cass., 24 mars 2003, Chron.D.S., 2003, p.449 ; J.L.M.B., 2004, p.1704 et J.T.T., 2003, p.360.

²⁸ Cf. Cass., 7 novembre 1977, Bull., 1978, p.275 et J.T.T., 1978, p.45 ; Cass., 23 mars 1998, J.T.T., 1998, p.378 et Bull., 1998, p.382 ; Cass., 6 avril 1998, Chron.D.S., 1999, p.230 ; Trib. trav. Nivelles, 12 octobre 2005, J.T.T., 2006, p.65 ; Cour trav. Mons, 3e ch., 11 janvier 2005, J.T.T., 2005, p.400 ; Cour trav. Liège, 9e ch., 16 septembre 2002, R.G. n°28.881/00 ; Cour trav. Mons, 3e ch., 21 juin 2001, R.G. n°15.326 ; Cour trav. Gand, 12 janvier 2001, Chron.D.S., 2002, p.15 ; Cour trav. Bruxelles, 4 avril 2000, Chron.D.S., 2001, p.234 ; Cour trav. Anvers, 16 mars 1999, J.T.T., 1999, p.357 ; Cour trav. Liège, 4e ch., 13 janvier 1994, R.G. n° 19.198 ; Cour trav. Bruxelles, 18 mars 1992, J.T.T., 1993, p.148.

²⁹ En ce sens, Cour trav. Bruxelles, 28 novembre 1989, Chron.D.S., 1991, p.24 ; Cour trav. Bruxelles, 25 février et 24 juin 1987, Chron.D.S., 1988, p.129 et obs. I. Brandon ; Cour trav. Bruxelles, 5 septembre 2000, Chron.D.S., 2001, p.235 ; Cour trav. Mons, 2e ch., 4 janvier 1999, R.G. n° 12.934 ; Cour trav. Mons, 9 mars 1995, Chron.D.S., 1998, p.65 ; Cour trav. Liège, 14 mai 1992, Chron.D.S., 1993, p.69 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 13e ch., 12 mai 2005, R.G. n°7.085/2002 ; Cour trav. Liège, 3e ch., 10 janvier 2006, Chron.D.S., 2007, p.297 et Rev. rég. dr., 2006, p.423 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 13e ch., 12 janvier 2006, J.T.T., 2007, p.49. H. FUNCK, « La fin du contrat. Les modes de droit civil. De l'apport du droit civil en droit du travail », in Contrats de travail : 20e anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, Edit. Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p.136, n°12.

2.3.3.4.6. Il poursuivait son raisonnement comme suit:

"Reprocher à un travailleur des faits anodins ou factices pour le menacer de licenciement pour motif grave avant de lui proposer de remettre sa démission peut constituer une forme de violence morale : la démission est en effet arrachée sans aucune raison objectivement sérieuse. »

2.3.3.4.7. De même, les circonstances dans lesquelles la démission est proposée peuvent être révélatrices d'une violence entachant la régularité de la démission. C'est ainsi qu'il a été jugé que lorsqu'en contrepartie d'une renonciation du travailleur à faire valoir ses droits en justice, l'employeur renonce au licenciement pour motif grave et au dépôt d'une plainte ou action civile ou pénale, la démission est arrachée par violence parce que l'employeur a abusé de son droit pour l'extorquer dès lors que l'employé ne s'attendait pas aux reproches, la convocation étant muette à cet égard, qu'il n'a pas pu préparer sa défense, ne disposant pas d'un délai de réflexion, qu'il a été placé devant un « aréopage » exprimant des reproches et qu'il a été amené à signer un document préétabli.³⁰ »

2.3.3.4.8. Enfin, l'arrêt précité termine son analyse par les observations suivantes :

« La violence injuste ou illicite peut donc aussi résulter des circonstances dans lesquelles intervient la démission. »³¹

Par circonstances, il faut entendre non pas le fait qu'un véritable choix a ou non été donné au travailleur de démissionner ou de se voir licencier mais des conditions particulières dans lesquelles il a été amené à poser l'acte dont il demande l'annulation.

La violence ne peut par contre pas résulter du fait que la démission est proposée par l'employeur ayant autorité sur l'employé.

Il a été jugé qu'un employé « ne peut se retrancher derrière sa qualité d'employé subalterne soumis à la toute puissance d'un homme de loi. Il savait ou devait savoir ce qu'il faisait en signant la convention »³²

2. 4. Les conseils des parties au présent litige ont concentré leurs conclusions sur l'examen du devoir d'information et de conseil sans aborder cette **question de l'étendue de l'exécution de l'obligation**, consacrée par l'article 47, précité, de l'arrêté royal organique, **d'intenter** – et le cas échéant de diligenter et de poursuivre jusqu'à son terme? – **une action judiciaire** contre l'employeur en paiement des indemnités auxquelles peut **éventuellement** prétendre l'assuré social licencié irrégulièrement.

³⁰ Cour trav. Incompatible Mons, 17 décembre 2001.

³¹ Cass., 24 mars 2003, Bull., 2003, p.609 ; Chron.D.S., 2003, p.449 ; J.T.T., 2003, p.360 ; Orient., 2003, n°6-7, p.25 ; J.L.M.B., 2004, p.1704 : Relevons cependant que la Cour rejette le pourvoi introduit contre l'arrêt cité à la note précédente en accueillant la fin de non-recevoir au motif que ce sont les circonstances qui sont révélatrices de la violence et que les moyens invoqués à l'appui du pourvoi ne critiquaient pas cette appréciation du caractère injuste ou illicite de la violence.

³² Cour trav. Liège, sect. Namur, 13e ch., 26 septembre 2000, R.G. n°6.179/98 à propos d'une transaction signée par un jeune employé d'une étude notariale ; Cour trav. Liège, 3e ch., 17 décembre 2001, R.G. n°29.141/2000.

- 2. 5.** La cour ordonnera par conséquent la réouverture des débats, avec le double objet suivant:
- 2.5.1.** Compte tenu des circonstances particulières du litige, l'article 47, §1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, de l'arrêté royal peut-il être interprété en ce sens qu'il ne faisait pas obligation à Madame K, d'intenter une action contre son ex-employeur pour laquelle son conseil de l'époque émettait un avis très réservé?
- 2.5.2.** A supposer qu'une réponse négative doive être donnée à cette question, le manquement ponctuel au devoir de conseil de l'ONEm que la cour a pointé au point 2.2. de la page 15 du présent arrêt a-t-il engendré dans le chef de l'appelante un préjudice qui soit en lien causal avec ladite faute de l'Office?
- 2. 6.** Un dernier point doit encore être abordé ici: celui de la demande du conseil de l'appelante de statuer ce que de droit quant à l'éventuelle sanction applicable dans le cas où la cour viendrait à constater qu'il y a eu, dans le chef de Madame K, un abandon d'emploi.

La cour ne pourrait faire droit à pareille demande sans violer le principe de la séparation des pouvoirs.

C'est en effet à l'ONEm qu'il appartiendra, le cas échéant, d'adopter une sanction si cette qualification des faits devait être retenue au terme du présent litige.

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 15 février 2019, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 18 juin 2018 par le tribunal du travail de Liège, division de Liège, 6^{ème} chambre (R.G. 14/422.776/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division de Liège, le 10 juillet 2018 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 11 juillet 2018 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 19 septembre 2018 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 16 juillet 2018 ;
- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747, §1^{er}, du Code judiciaire le 19 septembre 2018, fixant la cause à l'audience publique du 15 février 2019 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe de la cour respectivement les 19 octobre et 19 décembre 2018 ;
- les conclusions de la partie appelante, reçues au greffe de la cour le 19 novembre 2018 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, reçu au greffe de la cour le 20 août 2018 (dossier administratif) ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, déposé à l'audience publique du 15 février 2019 ;

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 15 février 2019.

Entendu l'avis verbal donné en langue française à l'audience publique de la cour le 15 février 2019 par Monsieur Matthieu Simon, substitut de l'auditorat du travail de Liège, délégué à la cour du travail par ordonnance du procureur général du 21 décembre 2018, faisant fonction de substitut général.

Le conseil de la partie intimée a répliqué à cet avis.

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

Dispositif

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,

Sur avis verbal du Ministère public,

Déclare l'appel recevable.

Avant dire droit sur son fondement, ordonne la réouverture des débats pour permettre aux conseils des parties d'apporter réponse aux questions posées aux points 2.5.1 et 2.5.2. de la page 19 du présent arrêt.

Arrête le calendrier procédural suivant:

- dépôt au greffe et communication des conclusions et des éventuelles pièces nouvelles de l'appelante pour le **1^{er} août 2019** ;
- dépôt au greffe et communication des conclusions et des éventuelles pièces nouvelles de l'intimé pour le **1^{er} octobre 2019** ;
- dépôt au greffe et communication des conclusions de synthèse de l'appelante pour le **6 novembre 2019** ;
- dépôt au greffe et communication des conclusions de synthèse de l'intimé pour le **16 décembre 2019** ;

Les conseils des parties seront entendus en leurs plaidoiries sur l'objet de la présente réouverture des débats à l'audience publique du **VENDREDI DIX-SEPT JANVIER DEUX-MILLE VINGT à 15h30 précises** de la Cour du travail de Liège, division de Liège, Palais de Justice, Aile Sud, sise Place Saint-Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle CO.C pour 30 minutes de plaidoiries.

Les dépens d'appel sont réservés.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Pierre Lambillon, conseiller faisant fonction de président,
M. Paul Ciborgs, conseiller social au titre d'employeur
Mme Sophie Lamoline, conseiller social au titre d'ouvrier

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Monsieur Nicolas Profeta, greffier.

le greffier

les conseillers sociaux

le président

et prononcé en langue française à l'audience publique de la chambre 2 E de la cour du travail de Liège, division de Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30, le **VENDREDI VINGT-QUATRE MAI DEUX MILLE DIX-NEUF**, par le président, Monsieur Pierre Lambillon,
assisté de Monsieur Nicolas Profeta, greffier,

le greffier

le président