



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2022 /

R.G. Trib. Trav.

16/2256/A

Date du prononcé

28 novembre 2022

Numéro du rôle

2022/AL/177

En cause de :

**Mme P.
C/
OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI**

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 2-A

Arrêt

SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS SALARIES - chômage

Arrêt contradictoire

Définitif

* Sécurité sociale – chômage – motif équitable (non)

EN CAUSE :

partie appelante, ci-après dénommée : Mme P.,
ayant comparu par son conseil Maître

CONTRE :

L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, en abrégé ONEm, BCE 0206.737.484, dont le siège est sis
à 1000 BRUXELLES, Boulevard de l'Empereur, 7,
partie intimée,
ayant comparu par son conseil Maître

•
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 24 octobre 2022, notamment :

- le jugement attaqué, rendu le 18 février 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 10ème Chambre (R.G. 16/2256/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 11 mars 2022 et notifiée à l'intimée le 14 mars 2022 par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Liège, reçu au greffe de la Cour le 15 mars 2022;

- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 20 avril 2022 et notifiée par plis simples aux conseils des parties le 21 avril 2022, fixant la cause à l'audience publique de la chambre 2-A du 24 octobre 2022 ;
- les conclusions d'appel de l'intimée remises au greffe de la Cour le 19 juin 2022;
- les conclusions et de le dossier de pièces de l'appelante remis au greffe de la Cour le 19 août 2022;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 24 octobre 2022.

Entendu, après la clôture des débats, l'avis oral du ministère public donné en langue française par Madame _____, substitut général de l'auditorat général, auquel personne n'a répliqué.

•
• •

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

Mme P. est née le XX XX 1985. A partir du 1^{er} décembre 2007, elle a travaillé en qualité d'éducatrice spécialisée dans l'Institution publique de protection de la jeunesse (IPPJ) de Fraipont, d'abord en section ouverte, puis, suite à un important conflit qu'elle a ressenti comme étant du harcèlement, en section fermée. Mme P. considère que le harcèlement dont elle était victime s'est poursuivi dans la section fermée.

Le 15 janvier 2014, un incident est survenu, sur la gravité duquel les parties jettent des regards divergents. Il est néanmoins acquis que Mme P. a quitté durant quelques minutes un mineur qui était en train de réaliser une tâche réparatrice sous sa surveillance pour aller réaliser des tâches administratives.

L'IPPJ a considéré qu'il s'agissait d'un abandon de poste et a, le 20 janvier 2014, convoqué Mme P. à une audition dans le cadre d'une procédure de licenciement.

A partir du 21 janvier 2014, Mme P. a été absente pour maladie (elle l'est restée plus d'un an).

Le 5 février 2014, elle a porté plainte pour harcèlement moral auprès du conseiller en prévention.

L'audition par la Communauté française a finalement eu lieu en mars 2014.

Mme P. a été licenciée le 15 juillet 2014 moyennant une indemnité compensatoire de préavis. Le C4 renseignait « inadéquation entre <vos> compétences par rapport au profil d'une éducatrice travaillant dans une Institution publique de protection de la jeunesse ».

Elle a demandé des allocations comme chômeur complet à partir du 21 décembre 2015.

Le 5 février 2016, l'ONEm a décidé d'exclure Mme P. durant 6 semaines à partir du 21 décembre 2015 au motif qu'elle avait été licenciée pour un motif équitable suite à son attitude fautive et qu'elle était par conséquent chômeuse par suite de circonstances qui dépendaient de sa volonté.

Mme P. a contesté cette décision devant le Tribunal du travail de Liège, division Liège, par une requête du 20 avril 2016. Elle demandait l'annulation de l'exclusion.

En parallèle, Mme P. a poursuivi une procédure pour faire reconnaître le harcèlement dont elle considérait être victime.

Par un arrêt du 12 novembre 2020, la Cour du travail de Liège autrement composée a estimé que l'infraction de harcèlement n'était pas démontrée.

Le 18 février 2022, statuant sur la décision d'exclusion de l'ONEm, le Tribunal du travail de Liège, division Liège, a déclaré le recours de Mme P. recevable mais non fondé. Il a estimé que Mme P. ne pouvait raisonnablement ignorer que laisser un mineur délinquant ou en difficulté sans surveillance constituait manifestement une faute justifiant le licenciement pour motif équitable.

Mme P. a interjeté appel de ce jugement par une requête du 11 mars 2022.

II. OBJET DE L'APPEL

Mme P. postule l'annulation de la sanction de 6 semaines d'exclusion, tandis que l'ONEm demande la confirmation du jugement.

III. LA POSITION DU MINISTERE PUBLIC

Madame le substitut général délégué a estimé que, dans les circonstances très précises de la cause, Mme P. ne s'était pas rendue coupable d'un abandon de poste et qu'elle ne pouvait se douter que son manquement était de nature à provoquer un licenciement.

Elle est d'avis qu'il y a lieu d'annuler la sanction.

IV. LA DECISION DE LA COUR

IV. 1. Recevabilité de l'appel

Le jugement du 18 février 2022 a été notifié le 22 février 2022. L'appel du 11 mars 2022 a été introduit dans le délai légal. Les autres conditions de recevabilité sont réunies. L'appel est recevable.

IV.2. Fondement

Cadre général

En vertu de l'article 44 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, pour pouvoir bénéficier d'allocations, le chômeur doit être privé de travail et de rémunération par suite de circonstances indépendantes de sa volonté.

En vertu de l'article 51, § 1^{er}, du même arrêté royal, 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. Le même article énumère

parmi les circonstances dépendant de la volonté du travailleur le licenciement pour un motif équitable eu égard à l'attitude fautive du travailleur.

En vertu de l'article 52 du même arrêté royal, dans cette hypothèse de licenciement pour motif équitable, le travailleur peut être exclu du bénéfice des allocations pendant 4 semaines au moins et 26 semaines au plus.

En vertu de l'article 53*bis* du même arrêté royal, le directeur peut se limiter à donner un avertissement ou assortir la décision d'un sursis partiel ou complet, sauf si un événement qui a donné lieu à une sanction a eu lieu dans les deux ans qui précèdent.

Pour faire application de ces dispositions, il convient de vérifier l'existence d'un motif de licenciement équitable, c'est-à-dire d'un comportement fautif, dont le travailleur devait savoir qu'il pouvait donner lieu à son licenciement, en lien causal avec celui-ci¹. L'appréciation du motif équitable doit se faire en tenant compte de tous les éléments du dossier.

Caractère fautif du comportement de Mme P.

Même si c'est seulement pour quelques minutes, et même si un surveillant et une technicienne de surface étaient à proximité, Mme P. a eu tort de quitter un jeune qui était sous sa surveillance pour aller faire signer un document administratif. Certes, ce comportement ne semble pas être d'une gravité marquée, mais il s'agit bel et bien d'une faute.

Conscience du risque de licenciement

Dans le cadre de sa défense devant l'ONEm, Mme P. a entre autres déposé une note manuscrite de 14 pages au total par laquelle elle décrivait d'une part son ressenti au sein de l'institution et d'autre part ce qu'elle a pu observer comme manquements dans le chef d'autres travailleurs de l'institution (il s'agit de la seconde partie, intitulée 'dysfonctionnements observés').

Mme P. relate ainsi un incident où un collègue a brûlé un jeune volontairement au visage et s'en est sorti avec une sanction disciplinaire (et non une proposition de licenciement) ; un épisode où deux collègues ont bu de l'alcool lors d'un camp et n'ont fait l'objet que d'une

¹ G. GAILLIET, « Chapitre 5 - Chômage volontaire » in *Chômage*, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 233 et s.

note négative ; d'un collègue faisant marche arrière sur l'autoroute après avoir raté sa sortie avec un jeune dans la voiture, fait qui n'a donné lieu à aucune réaction connue d'elle ; le fait d'avoir été laissée seule avec le groupe à gérer tandis que ses collègues partaient à la poursuite d'un jeune qui fuguait alors que les instructions étaient en sens contraire ; la circonstance qu'un surveillant a senti l'alcool et a dormi durant un service de week-end devant le chef de section qui n'a pas réagi...

L'ONEm n'apporte pas d'éléments de nature à mettre ces exemples en cause, même si les déclarations de Mme P. doivent bien entendu être appréciées avec un sain recul.

Face à un tel contexte d'estompement des valeurs professionnelles, Mme P. ne devait pas savoir que le fait qui lui était reproché pourrait donner lieu à son licenciement.

La circonstance que son travail avait antérieurement fait l'objet de critiques (sous forme de remarques écrites de la part de ses supérieurs), dans le contexte de mésentente caractérisée qu'elle décrit, ne permet pas de remettre en cause cette conclusion. Si son travail n'était pas parfait, la réaction avait jusqu'alors trouvé à s'exprimer par le biais de recadrages écrits, sans même passer par une sanction disciplinaire. Ce nouveau manquement, dont la gravité prête à discussion au vu des éléments de contexte, aurait parfaitement pu donner lieu à un nouvel avertissement ou à une sanction disciplinaire sans qu'il y ait lieu à passer au licenciement.

Sanction

Les conditions pour constater un motif équitable ne sont pas réunies. C'est à tort que l'ONEm a infligé une sanction. Mme P. doit être rétablie dans son droit aux allocations de chômage pour les 6 semaines litigieuses.

Considérant l'argumentation qui précède, tous les autres moyens invoqués sont non pertinents pour la solution du litige.

IV.3. Les dépens

Il y a lieu de condamner l'ONEm aux dépens d'appel, conformément à l'article 1017, alinéa 2, du Code judiciaire.

En l'espèce, les dépens sont composés de deux éléments :

- L'indemnité de procédure
- La contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Concernant l'indemnité de procédure, la Cour considère que l'action a pour objet de fixer un droit, soit une demande, à ce stade, non évaluable en argent. En effet, comme l'écrit la doctrine, pour qu'une affaire soit évaluable en argent, il ne suffit pas que le montant de la demande puisse être évalué ou estimé, il faut encore qu'il soit spécialement liquidé dans le dispositif de la demande².

En application de l'article 4 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat, l'indemnité de procédure doit être liquidée à 218,67 €, soit le montant de base pour les demandes non évaluables en argent.

Enfin, en vertu de l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de la contribution au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens. Cette contribution doit être liquidée en termes de dépens même si elle n'a pas été perçue lors de l'inscription de la cause au rôle³.

Dans les matières visées par l'article 1017, alinéa 2, du Code judiciaire ou des dispositions sectorielles analogues, il y a lieu de considérer que c'est toujours l'institution de sécurité sociale, ou l'institution coopérante de sécurité sociale, qui succombe, sauf en cas de recours téméraire et vexatoire. Il convient de lui faire supporter la contribution de 22 €.

² H. BOULARBAH, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure », *Actualités du droit judiciaire*, CUP 145, Bruxelles, Larcier, 2013, p. 373, n° 36.

³ Cass., 26 novembre 2018, www.juportal.be

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

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,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

- Dit l'appel recevable et fondé
- Dit que c'est à tort que l'ONEm a infligé une sanction de 6 semaines d'exclusion du bénéfice des allocations de chômage et rétablit Mme P. dans son droit aux allocations de chômage pour cette période
- Condamne l'ONEm aux dépens, soit l'indemnité de procédure de 218,67 € et la contribution de 22 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

, Présidente de chambre,
, Conseillère sociale au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de, Greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

la Présidente,

ET PRONONCÉ, en langue française et en audience publique de la Chambre 2-A de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, à Liège, le **VINGT-HUIT NOVEMBRE DEUX MILLE VINGT-DEUX**,
par Madame, Présidente de chambre,
assistée de, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

la Présidente,