



ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 28 JUIN 2012

R.G. 2011/AM/437

Sécurité sociale – Allocations de chômage.

I. Licenciement pour motif équitable – Déclaration de l'employeur écartée en raison des éléments du dossier de la travailleuse décrivant une version des faits différente non dépourvue de crédibilité – Absence d'investigations complémentaires menées par l'ONEm pour vérifier la pertinence de la thèse de la travailleuse – ONEm échouant dans la charge de la preuve selon laquelle le licenciement a été signifié pour des motifs équitables eu égard à l'attitude fautive de la travailleuse.

II. Mesure d'exclusion prise sur pied de l'article 51 de l'AR du 25/11/1991 et infligée à la travailleuse qui s'est vu refuser le droit de poursuivre une formation professionnelle – Absence de fondement à cette exclusion dans la mesure où la travailleuse n'était pas revêtue de la qualité de chômeuse mais s'était inscrite à cette formation en qualité de « demandeur libre ».

N° 2012/
4^{ème} chambre

Article 580,2° du Code judiciaire

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, en abrégé l'ONEm, établissement public dont le siège administratif est établi à 1000 Bruxelles, Boulevard de l'Empereur, 7,

Appelant au principal, intimé sur incident, comparissant par son conseil, Maître DESCORNEZ loco Maître HAENECOUR, avocat à Le Roeulx ;

CONTRE

Madame N. T. T., domiciliée à....., faisant élection de domicile au cabinet de Maître Pierre DE BRABANDERE, dont le cabinet est sis à 1190 Bruxelles, avenue de la Jonction, 35,

R.G. 2011/AM/437

Intimée au principal, appelante sur incident,
comparaissant en personne assistée de Maître DE
BRABANDERE, avocat à Bruxelles.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement
requisées et, notamment, la copie du jugement entrepris ;

Vu, en original, l'acte d'appel établi en requête déposée au greffe de la
cour le 18/11/2011 et visant à la réformation d'un jugement contradictoire
prononcé le 12/10/2011 par le tribunal du travail de Charleroi, section de
Binche (Ressaix) ;

Vu le dossier administratif de l'ONEm ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle prise en application de
l'article 747, § 1, du Code judiciaire le 07/12/2011 et notifiée aux parties
le même jour ;

Vu, pour Mme T., ses conclusions reçues au greffe le 16/01/2012 et ses
conclusions additionnelles et de synthèse y reçues le 13/03/2012 ;

Vu, pour l'ONEm, ses conclusions reçues au greffe le 15/02/2012 et ses
conclusions additionnelles et de synthèse y reçues le 16/04/2012 ;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique de la
quatrième chambre du 06/06/2012 ;

Entendu le Ministère public en son avis oral émis à ladite audience auquel
aucune des parties n'a répliqué ;

Vu le dossier de Mme T. ;

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL :

La requête d'appel au principal de l'ONEm a été introduite dans les formes
et délais légaux et est, partant, recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT :

Aux termes de ses conclusions d'appel reçues au greffe le 16/01/2012, Mme T. a formé un appel incident à l'encontre du jugement querellé faisant grief au premier juge d'avoir maintenu à son encontre une mesure d'exclusion du bénéfice des allocations de chômage à partir du 01/03/2010 (certes réduite de 10 semaines à 4 semaines) alors qu'il n'est pas rapporté de manière suffisamment déterminante par l'ONEm qu'elle aurait abandonné son poste ou qu'elle aurait commis une faute sanctionnée par son licenciement.

Mme T. sollicite l'annulation de la mesure d'exclusion de 4 semaines ordonnée par le premier juge.

L'appel incident de Mme T. est recevable.

ELEMENTS DE LA CAUSE ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE :

Il appert des éléments auxquels la cour de céans peut avoir égard que Mme T., née le1966, a conclu le 31/10/2000 avec l'ASBL PARTENA (secrétariat social) un contrat de travail à durée indéterminée aux termes duquel elle fut engagée en qualité d'informaticienne.

Suivant la thèse soutenue par Mme T., des tensions vont surgir avec un sieur P.A. lorsqu'elle va être T. transférée au sein du service dirigé par ce dernier.

Mme T. fait valoir que le sieur P.A. est l'auteur de faits constitutifs de harcèlement moral à son encontre lesquels vont engendrer l'intentement d'une procédure interne qui suscitera des contacts noués tant avec la personne de confiance qu'avec deux psychologues.

A la fin de l'année 2008, l'employeur de Mme T. va convoquer cette dernière à deux réunions programmées les 24/10/2008 et 07/11/2008 en présence du sieur P.A., réunions dont l'objectif poursuivi était, selon Mme T., de « masquer l'exact motif du licenciement qui allait lui être notifié et ce pour éviter l'intentement d'une procédure externe pour harcèlement voire une procédure judiciaire pour harcèlement moral ».

Mme T. fit l'objet d'une mesure de licenciement lui signifiée le 31/12/2008 moyennant le versement d'une indemnité compensatoire de préavis de 10 mois majorée d'un complément exceptionnel correspondant à un délai de préavis de 2 mois.

Dans le courant de l'année 2009, Mme T. va suivre des formations à distance ainsi qu'une formation professionnelle organisée par le Forem à partir du 02/06/2009 en se rendant quotidiennement auprès de l'opérateur TECHNOFUTUR à Gosselies.

R.G. 2011/AM/437

Ce contrat de formation sera résilié à l'initiative de TECHNOFUTUR qui invoque des absences injustifiées dans le chef de Mme T..

L'ONEm a mené une enquête auprès de l'employeur de Mme T. aux fins de s'enquérir des éléments qui avaient justifié le licenciement de cette dernière dès lors que le motif précis du chômage figurant sur le formulaire C4 était libellé comme suit : « Le profil de l'intéressée ne correspond plus aux attentes de la fonction ».

L'ASBL PARTENA répondit à l'ONEm en lui précisant que les éléments concrets ayant provoqué le licenciement de Mme T. étaient les suivants :

- « Comportement non adéquat dans le cadre professionnel (trop de bavardages, de communications téléphoniques privées, absence de son poste de travail, ...),
- Non-respect des règles définies par la direction informatique en matière de développement et de standard de programmation ;
- Non-respect des délais lui imposés ».

L'employeur communiqua, également, à l'ONEm une copie des comptes-rendus de réunions qui s'étaient tenues les 24/10/2008 et 07/11/2008.

Mme T. fut invitée à se présenter au bureau de chômage afin de fournir toutes les explications requises portant sur les circonstances de son licenciement et sur celles relatives à l'abandon de sa formation professionnelle mais elle n'y réserva aucune suite, les plis la convoquant et lui adressés par recommandé ayant été retournés à l'expéditeur avec la mention « non réclamé ».

En date du 23/02/2010, l'ONEm a décidé :

- d'exclure Mme T. du bénéfice des allocations à partir du 01/03/2010 pendant une période de 10 semaines au motif qu'elle a été licenciée pour un motif équitable eu égard à son attitude fautive (articles 51 et 52 bis de l'AR du 25/11/1991 portant réglementation du chômage) ;
- de l'exclure du bénéfice des allocations à partir du 10/05/2010 pendant une période de 8 semaines au motif qu'elle a été licenciée pour un motif équitable eu égard à son attitude fautive (articles 51 et 52 bis de l'AR du 25/11/1991 portant réglementation du chômage) ;
- d'assortir cette exclusion de 8 semaines d'un sursis complet (article 53 bis de l'arrêté royal précité).

Mme T. contesta cette décision par requête reçue le 26/03/2010 au greffe du tribunal du travail de Charleroi.

Par jugement prononcé le 12/10/2011, le tribunal du travail de Charleroi déclara le recours recevable et partiellement fondé dans les limites ci-après :

- le premier juge réduisit à 4 semaines la durée de l'exclusion

R.G. 2011/AM/437

- infligée à Mme T. suite au licenciement dont elle fit l'objet ;
- le premier juge annula l'exclusion de 8 semaines avec sursis infligée à Mme T. suite à la fin anticipée de la formation intervenue le 12/11/2009.

Dans les motifs de son jugement, le premier juge fit valoir que l'employeur avait rapporté à suffisance la preuve du caractère équitable des motifs du licenciement, Mme T. se limitant, quant à elle, à faire état d'un harcèlement moral sans en apporter le moindre commencement de preuve.

Le premier juge estima, néanmoins, qu'il s'imposait de réduire à 4 semaines la durée de l'exclusion compte tenu des efforts de reclassement fournis par Mme T. malgré une situation familiale difficile.

D'autre part, il annula la mesure d'exclusion infligée à Mme T. à la suite de la cessation anticipée de sa formation professionnelle dans la mesure où elle n'avait pas la qualité de chômeur au moment où il avait été mis fin à cette formation.

L'ONEm interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :

L'ONEm fait valoir que, suite à deux réunions tenues les 24/10/2008 et 07/11/2008, Mme T. a été rappelée à l'ordre et que des consignes précises lui ont été imposées afin de lui permettre de changer son comportement tant sur le plan personnel que sur le plan professionnel.

Or, fait valoir l'ONEm, Mme T. a persisté dans son attitude non respectueuse des règles de travail de telle sorte qu'il est, ainsi, démontré qu'elle a été licenciée pour des motifs équitables eu égard à son attitude fautive.

L'ONEm réfute les accusations de Mme T. selon lesquelles il ne saurait être accordé aucun crédit aux comptes-rendus des réunions des 24/10/2008 et 07/11/2008 et ce au motif que leur contenu avait été rédigé par un sieur P.A. contre lequel une plainte pour harcèlement moral aurait été déposée par Mme T..

En effet, observe l'ONEm, Mme T. ne rapporte nullement la preuve d'une quelconque plainte formulée à l'encontre de M.P.A. ajoutant, pour le surplus, que les documents détaillant les circonstances du licenciement signifié à Mme T. ont été complétés par Mme G., responsable du service du personnel.

L'ONEm estime, ainsi, que les manquements reprochés à Mme T. reposent sur des éléments objectifs qui sont de nature à remettre en cause la qualité de son travail.

L'ONEm sollicite le rétablissement de la décision administrative querellée

R.G. 2011/AM/437

en ce qu'elle a infligé à Mme T. une mesure d'exclusion fixée à 10 semaines suite au licenciement pour motif équitable dont elle a fait l'objet, la hauteur de la sanction ayant été fixée en tenant compte des deux avertissements qu'elle avait reçus avant son licenciement de telle sorte qu'elle était parfaitement consciente du risque qu'elle prenait.

L'ONEm fait, à cet égard, grief au premier juge de n'avoir pas tenu compte de la motivation figurant dans la décision querellée selon laquelle la hauteur de la sanction est proportionnelle au manquement contesté.

D'autre part, l'ONEm reproche au premier juge d'avoir annulé la seconde mesure d'exclusion notifiée à Mme T. consécutive à la cessation anticipée de la formation professionnelle suivie auprès du centre de formation professionnelle TECHNOFUTUR de Gosselies et ce en raison de ses absences répétées non justifiées.

Or, fait valoir l'ONEm, en ne suivant pas la formation avec assiduité, Mme T. a laissé échapper un moyen de se réinsérer sur le marché du travail.

Selon l'ONEm, l'absence par Mme T. de poursuite de sa formation constitue un manquement à la législation en matière de chômage « qui a pour conséquence qu'elle pourrait se voir exclure du droit aux allocations de chômage, comme cela a été le cas ».

L'ONEm considère que la thèse du premier juge selon laquelle les dispositions de l'article 51 de l'AR du 25/11/1991 ne peuvent pas s'appliquer à Mme T. dans la mesure où elle n'était pas chômeuse au moment des faits ne peut être suivie dans la mesure où la réglementation ne distingue pas selon que la formation est suivie en qualité de chômeur ou en qualité de demandeur d'emploi libre.

L'ONEm sollicite, également, le rétablissement de la mesure d'exclusion de 8 semaines avec sursis infligée à Mme T. suite à la fin anticipée de sa formation suivie auprès de TECHNOFUTUR en date du 12/11/2009.

POSITION DE Mme T. :

Mme T. entend rappeler, de prime à bord, qu'elle a été occupée pour compte de l'ASBL PARTENA (secrétariat social) depuis novembre 2000 à la grande satisfaction de son employeur : il est évident, relève Mme T., que son employeur ne l'aurait pas maintenue à son service en qualité d'employée si elle avait été la personne telle que décrite par les réunions des 24/10 et 07/11/2008.

Elle fait valoir que le formulaire C4 mentionne que « son profil ne correspond plus aux attentes de la fonction », son profil professionnel comprenant, en réalité, ses qualités, ses points forts mais aussi sa capacité de travail et ses compétences particulières (ici en informatique).

Elle estime que si ce rapport « profil – attentes » n'a plus correspondu avec

R.G. 2011/AM/437

le temps et les changements informatiques, cette situation ne révèle, toutefois, aucune attitude fautive dans son chef.

En effet, relève Mme T., son employeur a mentionné un motif neutre sur le formulaire C4 dans la mesure où il était animé de la volonté de se séparer d'elle par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

En réalité, note Mme T., elle a été confrontée à des difficultés professionnelles suite à des faits de harcèlement moral perpétrés par le sieur P.A. parfaitement connus de la direction.

Mme T. estime curieux dans le chef de l'ONEm de ne s'être pas informé plus avant sur ce fait et ce d'autant qu'il supporte la charge de la preuve de l'attitude fautive du travailleur au sens de l'article 51 de l'AR du 25/11/1991.

Elle entend souligner, à cet effet, que c'est le sieur P.A., mis en cause dans le cadre du harcèlement moral, qui était présent aux réunions des 24/10/2008 et 07/11/2008, qui les a organisées, qui l'a interrogée, qui a rédigé les procès-verbaux des réunions et qui a organisé le licenciement de sa victime.

Mme T. estime qu'il est étonnant, voire incompréhensible, dans le chef de son ex-employeur PARTENA, d'avoir autorisé ce type de situation allant à l'encontre de l'impartialité la plus élémentaire qui doit gouverner la tenue de telles réunions.

Elle souligne, ainsi, que les propos tenus lors de ces deux réunions et les procès-verbaux qui ont été rédigés ne sauraient constituer à eux seuls les fondements de la motivation de la décision querellée, aucune autre pièce n'étant produite aux débats de nature à accréditer l'idée suivant laquelle son licenciement serait justifié par une quelconque faute de sa part : au contraire, relève Mme T., elle a vu dans la mesure de licenciement négociée entre les parties la fin de son calvaire.

Mme T. sollicite, dès lors, dans le cadre de son appel incident, la réformation du jugement dont appel en ce qu'il a estimé que « l'employeur avait rapporté à suffisance la preuve du caractère équitable des motifs du licenciement ».

D'autre part, Mme T. sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il annule la seconde mesure d'exclusion lui infligée suite à la fin anticipée de la formation suivie auprès de TECHNOFUTUR.

En effet, fait valoir Mme T., elle ne pourrait être sanctionnée dans le cadre de cette formation dès lors que c'est elle-même qui a pris l'initiative de suivre cette formation ayant obtenu, à cet effet, le statut de demandeur d'emploi libre suite à sa propre demande.

Ainsi, relève Mme T., elle n'est aucunement devenue chômeuse suite à la fin de sa formation et ne saurait, partant, faire l'objet d'une mesure d'exclusion prise sur pied de l'article 51 de l'AR du 25/11/1991 qui

sanctionne exclusivement l'arrêt d'un parcours d'insertion proposé au chômeur par le service de l'emploi et/ou de la formation professionnelle compétent.

DISCUSSION – EN DROIT :

I. Fondement des appels principal et incident

I.1. Quant au licenciement pour motif équitable eu égard à l'attitude fautive de Mme T.

L'article 44 de l'AR du 25/11/1991 dispose que « pour pouvoir bénéficier d'allocations, le chômeur doit être privé de travail et de rémunération par suite de circonstances indépendantes de sa volonté ».

Cette condition d'octroi implique que l'employeur ait pris l'initiative de mettre fin au contrat de travail sans fonder le congé sur une faute du travailleur.

En effet, l'article 51 de l'AR du 25/11/1991 circonscrit la notion de « chômage par suite de circonstances dépendant de la volonté du travailleur » comme suit : il s'agit de l'abandon d'un emploi, d'un licenciement pour attitude fautive du travailleur, d'un défaut de présentation auprès d'un employeur, d'un défaut de présentation au service de l'emploi, d'un refus du chômeur de participer à un plan d'accompagnement, de l'échec du plan d'accompagnement ou d'une manière plus générale du refus de se réinsérer dans le circuit du travail.

En application de l'article 52, § 1, de l'AR du 25/11/1991, le chômeur qui se voit licencié pour un motif équitable est passible d'une exclusion du bénéfice des allocations de chômage pour une période allant de 4 à 26 semaines au plus.

Comme le rappelle judicieusement Ch.-E. CLESSE, « la notion de motif équitable requiert la réunion de trois éléments à savoir :

- une attitude fautive dans le chef du travailleur. Cette faute doit lui être imputée personnellement et doit ressortir de l'exécution du contrat de travail ;
- un lien de causalité entre la faute et le licenciement. La décision de l'employeur doit être la sanction du comportement fautif ;
- la conscience, par le travailleur, du risque de licenciement.

Ce n'est que si ces trois éléments sont réunis que l'on peut admettre l'existence d'un licenciement pour motif équitable » (Ch.-E. CLESSE, « Motivation du C4 : Incidence sur les notions de motif équitable et de licenciement abusif », Orientations, 11/2006, p.10).

Selon les principes qui gouvernent la preuve du motif équitable lié au comportement du travailleur et à la conscience du risque de licenciement, l'appréciation du motif doit s'opérer en tenant compte de tous les éléments du dossier sans qu'il y ait lieu de donner automatiquement la préférence à

R.G. 2011/AM/437

la version des faits fournie par l'employeur ni de l'écarter d'office (C.T. Mons, 15/09/2005, inédit, RG 18.669).

A cet égard, lors de la demande d'explications adressée par l'ONEm à l'employeur, ce dernier peut toujours compléter le motif originaire invoqué à l'appui du formulaire C4 ou le modifier par la T. transmission de toutes pièces probantes.

Enfin, il y a lieu de rappeler que l'ONEm supporte la charge de la preuve du caractère équitable du motif du licenciement de telle sorte que l'incertitude ou le doute subsistant à la suite de la production d'une preuve doivent nécessairement être retenus au détriment de celui qui a la charge de cette preuve (Cass., 17/09/1999, Pas., I, p. 664).

En l'espèce, il appert des éléments du dossier de Mme T. que cette dernière a été confrontée à des difficultés au travail et ce à la suite d'une situation constitutive de harcèlement moral dont l'auteur serait P.A., soit le responsable du service informatique au sein duquel Mme T. était affectée.

La matérialité de l'existence d'une procédure interne de harcèlement diligentée par Mme T. ne saurait être contestée dans la mesure où l'ASBL PARTENA n'a jamais démenti les propos tenus par celle-ci lorsqu'elle a écrit le 18/11/2008 à PARTENA et à MENSURA ce qui suit : *« J'ose espérer que l'empressement à contrôler mon incapacité de travail et le refus du médecin de me reconvoquer sont sans rapport aucun avec la procédure interne de harcèlement. Ceci étant, ces comportements sont légitimement ressentis par moi comme des signes de harcèlement se prolongeant au-delà du lieu de travail »*.

Or, il est attesté par le contenu des comptes-rendus des réunions des 24/10/2008 et 07/11/2008 adressés par PARTENA à l'ONEm aux fins d'explicitier « les éléments concrets » qui ont engendré le licenciement signifié à Mme T. que le sieur P.A. a été présent à ces deux réunions, a interrogé personnellement Mme T. dès lors qu'elle avait été convoquée à ces deux réunions pour y répondre des dysfonctionnements de nature comportementale et professionnelle lui reprochés par le sieur P.A. et que ce dernier a rédigé personnellement les procès-verbaux de ces réunions.

En d'autres termes, le sieur P.A. a pris une part très active dans la direction de ces réunions en imposant une orientation décisive aux conclusions qui furent arrêtées.

Il n'est, au demeurant, pas davantage contesté que l'ONEm s'est fondé sur ces rapports de réunions pour considérer que Mme T. avait été licenciée pour un motif équitable eu égard à son attitude fautive.

Il est clair que la présence du sieur P.A. ôte tout crédit aux observations consignées au sein de ces rapports de réunions compte tenu de l'absence présumée d'indépendance et d'impartialité de celui-ci : cette situation aurait dû conduire l'ONEm, même dans le cadre de la procédure judiciaire, à réinterpeller PARTENA aux fins de bénéficier d'une version objective des faits reprochés à Mme T..

R.G. 2011/AM/437

A cet effet, l'ONEm semble faire grand cas des contacts noués par ses soins avec le responsable du service du personnel pour soutenir que les éléments rapportés présentent un caractère d'objectivité incontestable : en réalité, la responsable du service du personnel, Mme C. G., qui n'était nullement présente à ces réunions, s'est simplement bornée à T. transmettre à l'ONEm les comptes-rendus des réunions litigieuses et à résumer en trois points les reproches consignés en détail au sein de ces documents.

Il ne saurait, dès lors, être soutenu que l'intervention de Mme G. aurait permis de corriger l'absence présumée d'objectivité dont était entaché le rapport dressé unilatéralement et à charge par le responsable du service informatique dont il est prétendu qu'il se serait rendu coupable de faits constitutifs de harcèlement moral à l'égard de Mme T..

La réalité d'une attitude fautive dans le chef de Mme T. apparaît d'autant moins crédible que, d'une part, celle-ci a été occupée pour compte de PARTENA (secrétariat social) depuis novembre 2000 sans jamais avoir fait l'objet de remarques relatives à la qualité de ses prestations (malgré plusieurs restructurations internes) et que, d'autre part, elle a fait l'objet d'une mesure de licenciement moyennant le versement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 10 mois de rémunération majorée de manière conventionnelle et exceptionnelle d'une indemnité correspondant à un délai de préavis de 2 mois.

La cour de céans imagine difficilement un employeur offrir pareil avantage à un de ses travailleurs qui aurait à ce point démerité comme tente de le démontrer le sieur P.A. en dressant un tableau peu flatteur de Mme T..

Tout porte à croire, au contraire, comme le soutient Mme T. en développant, à cet effet, une thèse non dépourvue de crédibilité, que les parties ont entendu mettre fin de commun accord à leur collaboration par l'adoption par l'employeur d'une décision unilatérale de rupture assortie de conditions de départ avantageuses et ce après que PARTENA ait eu vent de l'intentement par Mme T. d'une procédure interne de harcèlement aux conséquences incertaines pour son image de marque...

Il était, dès lors, de l'intérêt commun de PARTENA et de Mme T. de « transiger » pour mettre un terme, d'une part, à la plainte interne pour harcèlement déposée par cette dernière et, d'autre part, pour court-circuiter toute velléité dans le chef de Mme T. de saisir les juridictions de l'ordre judiciaire d'une plainte formelle pour harcèlement moral.

En conclusion, la cour de céans considère que l'ONEm échoue dans la charge de la preuve de l'existence d'un comportement fautif constitutif de motif équitable de licenciement dans le chef de Mme T..

Il s'impose, dès lors, de déclarer l'appel principal de l'ONEm non fondé et l'appel incident de Mme T. fondé.

Il y a lieu, partant, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a

R.G. 2011/AM/437

considéré à tort que « l'employeur avait rapporté à suffisance la preuve du caractère équitable des motifs du licenciement ».

I. 2. Quant au fondement de la mesure d'exclusion de 8 semaines avec sursis suite à la fin anticipée de la formation suivie auprès de Technofutur en date du 12/11/2009

L'article 51 de l'AR du 25/11/1991 stipule que :

« §1^{er} 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.

Par « *chômage par suite de circonstances dépendant de la volonté du travailleur* », il faut entendre :

...

5° le refus du chômeur de participer à un plan d'accompagnement ou à un parcours d'insertion lui proposé par le service de l'emploi et/ou de formation professionnelle compétent ;

6° l'arrêt ou l'échec du plan d'accompagnement ou du parcours d'insertion visé au 5° à cause de l'attitude fautive du chômeur ... ».

A la date à laquelle il a été mis fin à la formation professionnelle suivie par Mme T. auprès de TECHNOFUTUR à Gosselies, soit le 12/11/2009, Mme T. était inscrite comme « demandeur libre » et n'était pas revêtue de la qualité de chômeuse : en effet, sa formation se déroulait pendant la période couverte par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

La cour de céans considère que la thèse soutenue par l'ONEm est dépourvue de la moindre pertinence dès lors qu'elle revient à sanctionner une personne qui se voit refuser le bénéfice de la poursuite d'une formation professionnelle alors qu'elle n'est pas revêtue de la qualité de chômeuse !

L'appel principal de l'ONEm est non fondé.

Il s'impose, dès lors, de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a annulé l'exclusion de 8 semaines avec sursis infligée à Mme T. suite à la fin anticipée de la formation intervenue le 12/11/2009.

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres,

R.G. 2011/AM/437

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Vu l'avis oral de Mme le Substitut général M. HERMAND ;

Déclare l'appel principal de l'ONEm recevable mais non fondé ;

Déclare l'appel incident de Mme T. recevable et fondé ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a considéré que « l'employeur avait rapporté à suffisance la preuve du caractère équitable des motifs du licenciement signifié à Mme T. » ;

Confirme le jugement dont appel pour le surplus ;

Dit pour droit que l'ONEm échoue dans la charge de la preuve de l'existence d'un comportement fautif constitutif de motif équitable de licenciement dans le chef de Mme T. ;

Annule la décision administrative querellée de l'ONEm notifiée le 23/02/2010 ;

Rétablit Mme T. dans l'intégralité de ses droits au bénéfice des allocations de chômage durant la période s'étendant du 01/03/2010 au 09/05/2010 et condamne l'ONEm à verser à Mme T. les allocations de chômage qui lui sont dues à majorer des intérêts de retard à compter des décaissements et ce jusqu'à parfait paiement ;

Condamne l'ONEm aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés par Mme T. à 120,25 € et liquide au profit de celle-ci les frais et dépens de première instance à 120,25 € ;

Ainsi jugé par la 4^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur X. VLIEGHE, Conseiller président la chambre,
Monsieur F. HENSGENS, Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur M. VANBAELEN, Conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social F. HENSGENS, par Messieurs X. VLIEGHE et M. VANBAELEN, assistés de Madame V. HENRY, Greffier.

Et prononcé à l'audience publique extraordinaire du 28 juin 2012 de la 4^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, par Monsieur X. VLIEGHE, Conseiller président la chambre, assisté de Madame V. HENRY, Greffier.