

Numéro de rôle : 21/1170/A
Numéro de répertoire : 22/ 7712
Chambre : 5ème
Parties en cause : Monsieur M c/ ONEM
Jugement définitif

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :
--	--

Appel

Formé le : Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de CHARLEROI

JUGEMENT

Audience publique du
21 octobre 2022

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/1170/A - Jugement du 21 octobre 2022

La 5^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : **Monsieur** **M**
R.N. :
Domicilié à

PARTIE DEMANDERESSE,
Représentée par Madame , déléguée syndicale CSC, porteuse d'une
procuration écrite.

CONTRE : **L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI**, établissement public institué par
l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des
travailleurs, dont le siège est sis à 1000 Bruxelles, boulevard de
l'Empereur, 7,

PARTIE DEFENDERESSE,
Représentée par son conseil, Maître Jean-Pierre HERREMANS, Avocat à
MONT-SUR-MARCHIENNE.

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications dont
il a été fait application ;

Vu le dossier de la procédure et notamment :

- la décision administrative prise par l'ONEM le 19.04.2021;
- le recours et les pièces adressés par courrier recommandé du 29.06.2021 et reçus au greffe du Tribunal du travail, le 30.06.2021;
- la pièce de M. M reçue au greffe le 6.07.2021 ;
- la fixation sur pied de l'article 704 du Code Judiciaire à l'audience du 3.06.2022, date à laquelle la cause a été reportée au 16.09.2022;
- les conclusions prises pour M. M reçues au greffe le 7.06.2022;
- le dossier administratif du défendeur et le dossier de l'information ;

Entendu les conseils de l'ONEM et de M. M en leurs dires et moyens à l'audience du
16.09.2022 ;

Vu l'avis écrit de Monsieur Dominique MICHELET, Substitut de l'Auditeur du travail, déposé au greffe le 5.04.2022 et communiqué aux parties le 22.04.2022 (article 766 du Code Judiciaire), auquel la partie demanderesse a répliqué oralement à l'audience.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/1170/A - Jugement du 21 octobre 2022

I. OBJET DE LA DEMANDE

Le recours est dirigé contre une décision du 19.04.2021 par laquelle le Directeur du Bureau de chômage de Charleroi décide de récupérer les allocations indument perçues par M. M. du 16.04.2020 au 30.09.2020, soit 11.970,04 € (articles 142, 144, 146, 148, 169 et 170 de l'arrêté royal du 25.11.1991 portant réglementation du chômage, article 26 de la loi du 3.07.1978 sur les contrats de travail et article 10 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux du 24.06.2020).

II. RECEVABILITE

Le recours est recevable. Il a été formé dans les formes et délai légaux.

III. LES FAITS

M. M. , né le .1960, était salarié auprès de la société « MECHANICAL GLASS CENTER ».

Lors de la survenance de la crise sanitaire, il a fourni à son employeur un certificat médical du Dr DOHET, daté du 16.03.2020, indiquant qu'il « est à risque d'après ses antécédents médicaux en cas d'atteinte par le CORONAVIRUS et doit donc être en confinement (au moins du 16/3 au 30/03 et plus selon évolution de la pandémie) ». (sa pièce 2)

Son employeur a introduit en sa faveur une demande de chômage temporaire pour cause de force majeure CORONAVIRUS et il a bénéficié d'allocations de chômage temporaire CORONA à partir du 16.03.2020 jusqu'au 30.09.2020.

Le 21.01.2021, l'ONEM a entrepris de vérifier la régularité du chômage temporaire prolongé de M. M. . L'employeur, interrogé, a expliqué la situation de patient à risque devant être confiné, selon le certificat médical du Dr DOHET. (pièce 3 dossier de l'ONEM)

Le 3.02.2021, l'ONEM a notifié à l'employeur la décision suivante (pièce 4 dossier de l'ONEM):

« Une enquête générale a révélé que vous recourez de manière abusive au régime du chômage temporaire pour l'un de vos travailleurs, à savoir M.

Il ressort en effet de l'enquête que l'exécution des contrats de travail n'était pas impossible et que le chômage temporaire n'est, par conséquent, pas dû à une impossibilité de travailler ou à une réduction du volume de travail à la suite de la crise résultant du coronavirus(COVID-19).

Dès lors, il n'y a pas de suspension valable de l'exécution du contrat de travail au sens de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La force majeure suppose un événement soudain, imprévisible, indépendant de la volonté des parties, qui rend l'exécution du contrat de travail momentanément impossible.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/1170/A - Jugement du 21 octobre 2022

M. M a fourni un certificat de son médecin traitant attestant, qu'au vu de ses antécédents médicaux, il doit être confiné du 16/03/2020 au 30/03/2020 et plus en fonction de l'évolution du virus. Les dispositions en vigueur prévoient que « S'il s'agit d'un patient à risque, le certificat peut être accepté pour une période d'un mois maximum. Ce délai peut être prolongé en cas de délivrance d'un nouveau certificat de quarantaine dans lequel le médecin peut prescrire une prolongation de la quarantaine pendant maximum 1 mois ». Monsieur M n'a pas délivré un nouveau certificat de quarantaine permettant une prolongation d'un nouveau délai d'un mois.

Je vous informe dès lors que le chômage temporaire de Monsieur M sera refusé du 16/04/2020 au 30/09/2020. »

M. M a été invité à présenter sa défense écrite à ce sujet le 23.03.2021. (pièce 7 dossier de l'ONEM)

Il a répondu le 8.04.2021 : « Etant à risque (infarctus du poumon droit) mon médecin traitant a fait une attestation pour mon employeur justifiant le facteur de risque. Une date début et fin étaient inscrites mais aussi avec la mention que l'absence pour risque pouvait être prolongée ». (pièce 8 dossier de l'ONEM)

La décision a été prise le 19.04.2021.

Une demande de révision du 22.04.2021 a été refusée le 7.05.2021 en ces termes (pièce 14 dossier de l'ONEM):

« (...) La réglementation Corona précise que le certificat médical peut être accepté pour une période d'un mois (16.03.2020 au 15.04.2020) et peut être prolongé d'un mois si un nouveau certificat médical est rentré, ce qui n'est pas votre cas.

Vous ne pouviez donc percevoir les allocations de chômage temporaire pour force majeure Covid-19 à partir du 16.04.2020. »

IV. DISCUSSION

En droit

Selon l'article 10 alinéa 3 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 du 24.06.2020 (article 10 en vigueur au 13.07.2020), pris en exécution des articles 2 et 5 de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à soutenir les travailleurs :

« Si le travailleur est apte au travail mais qu'il est dans l'impossibilité d'effectuer son travail en raison d'une mise en quarantaine, l'exécution du contrat de travail est suspendue pour des raisons de force majeure temporaire en application de l'article 26, premier alinéa de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Dans ce cas, le travailleur doit immédiatement en informer son employeur. A la demande de l'employeur, le travailleur doit présenter un certificat médical confirmant la quarantaine. Ce certificat est établi conformément au modèle figurant à l'annexe au présent arrêté. »

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/1170/A - Jugement du 21 octobre 2022

L'annexe énonce :

« Ce document est le modèle de certificat uniformisé qui doit être utilisé par le corps médical dans le contexte exceptionnel sanitaire de la crise COVID-19. Il peut être envoyé au patient par communication électronique, sous format PDF, afin que le patient puisse transmettre ce certificat à son employeur.

Je soussigné, Docteur en médecine, certifie avoir interrogé ce jour

Nom, prénom du patient :

Numéro d'identification du Registre national du patient :

déclare que : (Ne cocher qu'une seule option (A. ou B.)) :

o A. CERTIFICAT D'INCAPACITE DE TRAVAIL

Le travailleur est incapable de travailler du .../.../2020 au .../.../2020 (inclus) pour cause de maladie/ accident / grossesse

Ce certificat d'incapacité de travail concerne :

o le début de cette incapacité

o une prolongation de cette Incapacité

Sorties autorisées : OUI / NON

o B. CERTIFICAT DE QUARANTAINE

Le travailleur est capable de travailler mais n'est pas autorisé à se rendre sur son lieu de travail du/...../2020 au/...../2020 (inclus).

Ce certificat concerne :

o le début de la mise en quarantaine

o une prolongation de la mise en quarantaine

Identification du médecin avec numéro INAMI :

.....

[signature facultative]

Date : .../.../2020 »

On peut lire dans le rapport au Roi publié à la suite de cet arrêté :

« Il peut y avoir force majeure tant dans le chef de l'employeur que dans celui de l'employé. Par exemple, un employeur peut être contraint de cesser ses activités s'il n'est pas en mesure de garantir les règles de distanciation sociale. Il est également possible que l'employeur soit confronté à un manque de travail comme conséquence directe de la crise sanitaire liée au coronavirus (par exemple, en raison de l'absence de clients, de problèmes d'approvisionnement, d'une interdiction gouvernementale d'exercer certaines activités, etc.). Le travailleur, quant à lui, peut être mis en quarantaine s'il a été en contact avec une personne infectée ou si lui-même ou un membre de sa famille vivant à son domicile appartient à un groupe à haut risque (par exemple, les personnes atteintes d'une maladie auto-immune). Il est également possible que l'employé ne puisse pas travailler s'il se trouve dans une situation où il ne peut pas organiser la garde de ses enfants de quelque manière que ce soit.

Depuis le 13 mars et jusqu'au 30 juin 2020 au moins, l'ONEM applique une procédure simplifiée pour l'introduction du chômage temporaire, tant pour les employeurs que pour les travailleurs, selon laquelle tout chômage temporaire lié au coronavirus est intégralement considéré comme du chômage temporaire pour force majeure.

(...)

Lorsque le travailleur est mis en quarantaine sans être lui-même malade, il doit en informer immédiatement son employeur. A la demande de l'employeur, le travailleur doit présenter un certificat médical confirmant la quarantaine. Ce certificat doit être établi conformément au

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/1170/A - Jugement du 21 octobre 2022

modèle annexé au présent arrêté. Ce modèle peut être utilisé pour remplacer temporairement l'ensemble des certificats médicaux destinés à l'employeur, et ce afin d'alléger la charge administrative des médecins. Il sera ainsi plus facile de distinguer les personnes en incapacité de travail de celles qui ne le sont pas, afin de renforcer la sécurité juridique pour toutes les parties concernées. Le modèle peut être utilisé aussi bien pour les consultations par voie téléphonique que pour les consultations qui se font via un contact physique.»

En l'espèce

1.

Dans le cadre de l'information du dossier, Monsieur l'Auditeur du Travail a interrogé l'ONEM quant à la base légale qui oblige le travailleur à renouveler son certificat de quarantaine tous les mois. En effet, la décision dont recours vise l'article 10 de l'Arrêté Royal de pouvoirs spéciaux du 24/06/2020 qui ne mentionne pas ce délai.

L'ONEM a répondu (pièce S12 dossier de l'Auditorat) :

« La FAQ CORONA stipule à la page 27 :

(...)

S'il s'agit d'un patient à risque, le certificat peut être accepté pour une période d'un mois maximum. Ce délai peut être prolongé en cas de délivrance d'un nouveau certificat de quarantaine dans lequel le médecin peut prescrire une prolongation de la quarantaine pendant maximum 1 mois.

Il ressort de cette disposition que toute la période chômage temporaire force majeure pour cause de quarantaine doit être couverte par un certificat de quarantaine valable. En l'espèce, la décision est justifiée étant donné que l'intéressé n'a pas sollicité la prolongation du certificat de quarantaine, ce qui relève de sa responsabilité. »

2.

En l'espèce, M. IV a été mis en quarantaine dès le 16.03.2020.

A cette date, aucune disposition réglementaire n'avait encore été prise en réaction à la crise sanitaire.

L'arrêté du 24.06.2020, prévoyant un modèle de certificat médical, est largement postérieur et il ne pouvait donc être appliqué au cas d'espèce avant son entrée en vigueur.

Par ailleurs, cet arrêté ne prévoit aucun délai de validité ou de nécessité de renouvellement du certificat médical de quarantaine.

Le fondement invoqué à l'exigence de renouvellement du certificat, qui est en réalité un site de questions/réponses fournies par l'ONEM, ne peut de toute évidence justifier une récupération des allocations de chômage temporaire CORONA dans le chef de M. M

Le libellé du certificat de quarantaine du Dr DOHET, qui énonce que M. M doit « être en confinement (au moins du 16/3 au 30/03 et plus selon évolution de la pandémie) », justifie le maintien de « l'impossibilité d'effectuer son travail en raison d'une mise en quarantaine », selon

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/1170/A - Jugement du 21 octobre 2022

les termes de l'article 10 de l'arrêté, puisque la pandémie a évolué défavorablement et que les restrictions aux libertés individuelles et les mesures spécifiques en matière de chômage temporaire CORONA se sont prolongées jusqu'à la fin de l'année 2021. Les graphiques reproduits dans l'avis de M. l'Auditeur montrent que, malgré une amélioration fin juin, début juillet 2020, la situation sanitaire a été très problématique pendant toute la période litigieuse.

Le 1.07.2021, le Dr DOHET a établi un autre certificat qui confirme le bien-fondé de la mise en quarantaine de M. M (sa pièce 3) :

« L'état de santé de Mr M. le situe dans les patients à risque de complications pour le covid 19 pour les raisons suivantes :

- Cardiomyopathie hypertrophique primitive et antécédent de TV non soutenue.
- Antécédent d'arrêt cardiaque durant une intervention chirurgicale (dysfonction sinusale ayant conduit à l'implantation d'un PCM compliqué d'une surinfection fongique et d'infarctus pulmonaire septique en 2003)
- Obésité. »

Il en résulte que c'est sans aucune base légale ni justification factuelle que l'ONEM a décidé de récupérer les allocations perçues par M. M du 16.04.2020 au 30.09.2020.

La décision du 19.04.2021 doit être annulée.

Le recours est fondé.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement ;

Reçoit la demande ;

Dit le recours fondé ;

Annule la décision du 19.04.2021 en toutes ses dispositions;

Condamne l'ONEM aux frais et dépens de l'instance non liquidés (art.1017 alinéa 2 du Code Judiciaire).

Le condamne à la contribution de 20 € (loi du 19 mars 2017) ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 21/1170/A - Jugement du 21 octobre 2022

Ainsi jugé par la 5ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, composée de :

Mme DE PRETER, Juge, présidant la 5ème chambre.

Mme. VERCRUYSEN, Juge social au titre d'employeur.

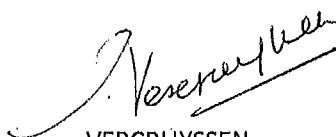
Mme LECOCQ, Juge social au titre de travailleur salarié.

Mme PILLOD, Greffier.



PILLOD

LECOCQ



VERCRUYSEN



DE PRETER

En application de l'article 785 du code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Madame LECOCQ, Juge social au titre de travailleur salarié de signer le présent jugement.

Et prononcé à l'audience publique du **21 octobre 2022** de la cinquième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme DE PRETER, Juge au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de Mme PILLOD, Greffier.

Le Greffier,
V. PILLOD



Le Président,
C. DE PRETER

