

| |
|--|
| Numéro de rôle 20/364/A |
| Numéro de répertoire 2021/ 3280 |
| Chambre 3^{ème} chambre |
| Parties en cause F/ c/ FFE |
| Type de jugement Jugement interlocutoire |

| | |
|--------------|--------------|
| Expédition | |
| Délivrée à : | Délivrée à : |
| Le : | Le : |

| |
|------------|
| Appel |
| Formé le : |
| Par : |

**Tribunal du travail
du Hainaut
division de Mouscron**

Jugement

**Audience publique du
14 septembre 2021**

Rép. n° : 2021/ 3250

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
DIVISION DE MOUSCRON**

**JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE DU QUATORZE
SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT-ET-UN**

En cause de :

F

partie demanderesse, représentée par Monsieur [redacted], délégué syndical
dûment mandaté ;

Contre :

**FONDS D'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS LICENCIES EN CAS DE FERMETURE
DES ENTREPRISES, en abrégé F.F.E.,
Boulevard de l'Empereur, 7-9, 1000 BRUXELLES,**

partie défenderesse, représentée par Maître M. LOVENIERS, avocat au barreau de
Bruxelles ;

---oOo---

Le Tribunal du travail du Hainaut, division Mouscron, après en avoir délibéré,
prononce le jugement suivant :

I. Procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin
1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu le mandataire de la partie demanderesse en ses explications
et moyens et le conseil de la partie défenderesse en sa plaidoirie à l'audience
publique du 8 juin 2021.

Le dossier sur base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- la requête contradictoire adressée au greffe par recommandé du 22 juin 2020 et le dossier de pièces y annexé ;
- le dossier d'information de l'auditorat du travail ;
- les convocations adressées aux parties en application de l'article 704 du Code judiciaire pour l'audience publique du 10 novembre 2020 ;
- la convention de mise en état déposée par les parties à l'audience publique du 10 novembre 2020 et l'ordonnance prononcée à la même date en application de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, arrêtant les dates d'échanges des conclusions des parties et fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 8 juin 2021 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse, entrées au greffe le 4 décembre 2020 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de la partie demanderesse, entrés au greffe le 7 janvier 2021 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse, entrées au greffe le 9 février 2021 ;
- l'information complémentaire de l'auditorat du travail ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse, entrés au greffe le 8 mars 2021 ;
- les secondes conclusions additionnelles de la partie défenderesse, entrées au greffe le 2 avril 2021 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse, entré au greffe le 4 juin 2021.

II. Compétence

La partie demanderesse a introduit un recours le 22 juin 2020 pour contester la décision prise par la partie défenderesse le 3 juin 2020 de ne pas payer d'indemnité compensatoire de préavis.

Le tribunal est compétent pour connaître de la demande.

III. Faits et antécédents de la cause

Madame F. I. a travaillé en qualité d'employé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein auprès de la SA I. L. (BCE 0402.465.866) du 4 janvier 2016 au 26 septembre 2019 pour un salaire brut de 2.891,28 euros (pièce 4 dossier demanderesse et pièce 2 dossier défenderesse)

En date du 15 septembre 2019, la société a été totalement détruite à cause d'un incendie. La police est descendue sur place et un procès-verbal a été établi le même jour (pièce 20 dossier de la procédure).

Une instruction a été ouverte en date du 18 septembre 2019 (pièce 20 dossier de la procédure).

Par jugement du 9 octobre 2019, le tribunal de l'entreprise de Liège a désigné Maître M. GILSON en qualité d'administrateur provisoire de la SA I. L.

(pièce 1 dossier demanderesse).

Par jugement du 20 décembre 2019, le tribunal de l'entreprise de Liège a déclaré la SA L en faillite. Le curateur désigné est Maître Luc De Fraiteur (pièce 5 dossier demanderesse).

En date du 26 septembre 2019, Madame F a notifié à la SA L la rupture de son contrat de travail pour force majeure (pièce 3 dossier demanderesse).

En date du 17 avril 2020, le représentant syndical de Madame F a envoyé un mail au FFE pour obtenir des informations relatives à la manière de procéder pour obtenir l'indemnité compensatoire de préavis, la rupture de son contrat étant due à un cas de force majeure.

Par mail du 20 avril 2020, le FFE, par l'entremise de son service client, a répondu au représentant syndical de Madame F de la manière suivante (pièce 14 dossier FFE) :

« En cas de fermeture d'entreprise qui trouve son origine dans un cas de force majeure, le FFE est chargé effectivement de payer aux travailleurs, dont le contrat de travail a pris fin du fait de l'impossibilité définitive d'exécuter ce contrat en raison de cette fermeture d'entreprise, toutes les indemnités contractuelles, en ce compris l'indemnité de rupture.

Pour que le FFE puisse intervenir, il est nécessaire que le Comité de gestion reconnaisse le cas de force majeure.

Dans le cas qui nous occupe, la demande de reconnaissance de force majeure peut être introduite au Comité de gestion par un membre de ce Comité qui est aussi membre de votre organisation syndicale, à savoir Monsieur , ou via le responsable des dossiers au FFE, Monsieur .

Dans le cas où la force majeure est reconnue par le Comité de gestion, la travailleuse pourra introduire un F1 pour demander l'indemnité de rupture. Dans l'attente, vous pouvez déjà introduire le F1 sollicitant les autres indemnités, signe par le curateur.

Je reste à votre disposition pour tout renseignement complémentaire. ».

En date des 24 avril et 28 mai 2020, Madame F et le curateur à la faillite de la SA L ont respectivement complété le formulaire F1 à destination du FFE, lequel porte uniquement sur la déduction des arriérés de salaire et de pécule de vacances (pièce 8 dossier FFE). Les montants réclamés ont été payés par le FFE le 3 juillet 2020 (pièce 10 dossier FFE).

En date du 15 mai 2020, le secrétaire national CSC, Monsieur M , a demandé au Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises (en abrégé FFE) de reconnaître le cas de force majeure pour la rupture du contrat de travail de Madame F (pièce 6 dossier FFE).

Par une décision prise le 3 juin 2020, le FFE, par l'intermédiaire de son administrateur général par délégation, Monsieur V , refuse cette

intervention. Il a justifié son point de vue dans la décision litigieuse de la manière suivante (pièce 7 dossier demanderesse) :

« Selon notre analyse, les conditions de reconnaissance du cas de force majeure ne sont pas reconnues en l'espèce.

En effet, l'article 34,1° de l'arrêté royal du 23.03.2007 portant exécution de la loi du 26.06.2002 prévoit que « l'entreprise doit être confrontée à un événement de force majeure, c'est-à-dire un événement soudain, imprévisible, irrésistible totalement indépendant de la volonté de l'employeur et entraînant une impossibilité définitive d'exécuter le contrat de travail

Or, il ressort des éléments du dossier que c'est le gérant lui-même qui a bouté le feu à son entreprise, pour se donner ensuite la mort. Il s'agit donc d'un incendie volontaire qui ne répond pas à la définition d'un cas de force majeure au sens de notre réglementation (...) ».

Par requête adressée au greffe par pli recommandé du 22 juin 2020, Madame F a contesté la décision précitée.

En date du 20 décembre 2020, le Parquet du Procureur du Roi de Liège a dressé son réquisitoire en cause de x (auteur inconnu) et L pour les faits punissables suivants (pièce 20 dossier de la procédure : information de l'auditorat du travail) :

- A. avoir volontairement mis le feu à des édifices, ponts.. au préjudice de SA L et L alors qu'il aurait dû présumer qu'i s'y trouvait une ou plusieurs personnes au moment de l'incendie (article 510 CP);
- B. avoir commis un meurtre étant l'homicide volontaire avec intention de donner la mort, sur la personne de L (article 392 et 393 CP).

Le parquet y requiert de la chambre du conseil de :

- dire que l'action publique s'est éteinte par la mort de René Libert ;
- de déclarer n'y avoir lieu à poursuivre x (auteur inconnu) en ce qui concerne les inculpations A et B ;
- de donner acte aux parties civiles de leur constitution.

IV. Position des parties

Dans sa requête, Madame F demande de condamner le FFE à lui payer la somme de 10.612,41 € correspondant à l'indemnité compensatoire de préavis.

Le FFE s'oppose à la réclamation de Madame F pour les motifs qu'il développe dans ses secondes conclusions additionnelles :

- il n'a pas été saisi régulièrement d'une demande formelle de paiement de l'indemnité de rupture (formulaire F1 tel que prescrit par les dispositions légales applicables (article 65 de la loi du 26 juin 2002 et article 44 de l'arrêté royal du 23 mars 2007) ;
- il n'est pas une institution de sécurité sociale ;
- l'existence d'un cas de force majeure telle que prescrit par les articles 47 et 48 de la loi du 26 juin 2002 relève d'une compétence discrétionnaire du Comité de gestion du FFE. Il suffit pour s'en convaincre, de se référer au

projet de loi relative aux fermetures d'entreprise et à l'avis du conseil d'Etat à son propos ;

- en cas de compétence discrétionnaire, les tribunaux peuvent opérer un contrôle sur la décision prise, lequel se limite à un contrôle de la légalité et à la marge ; en l'espèce, la décision du Comité de gestion n'a pas méconnu les conditions fixées par l'article 34 de l'arrêté royal du 23 mars 2007 dans sa décision du 3 juin 2020 ;
- la notion de force majeure, à interpréter restrictivement, ne se vérifie pas en l'espèce puisque l'incendie qui a détruit la SA [...] est d'origine volontaire, Monsieur [...] en étant l'auteur ;
- en tout cas, la destruction de l'entreprise n'est pas indépendante de la faute de ce dernier ;
- Monsieur [...] ; en sa qualité d'administrateur délégué de la SA [...], assurant sa gestion journalière et responsable de celle-ci au yeux des tiers, exerçait personnellement l'autorité patronale sur Madame F [...] et donc était son employeur ;
- Dans l'hypothèse où le tribunal décide qu'il a méconnu les dispositions de l'article 47 de la loi du 26 juin 2002 et de l'article 34,1° de l'arrêté royal du 23 mars 2007, il ne peut qu'annuler la décision litigieuse sans se substituer au Comité de gestion et ainsi le condamner à payer une indemnité de rupture.

Par des conclusions contradictoirement prises, Madame F [...] sollicite :

à titre principal de :

- déclarer la demande de Madame F [...] recevable et fondée ;
- annuler la décision du Comité de gestion du F.F.E. datée du 3 juin 2020 ;
- dire pour droit que le Comité de gestion du F.F.E. ne bénéficie pas d'un pouvoir discrétionnaire, à tout le moins sur la question de la force majeure ;
- condamner le F.F.E. à lui payer la somme brute de 10.612,64 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- le condamner au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur ces montants, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance ;

à titre subsidiaire de :

- déclarer la demande de Madame F [...] recevable et fondée ;
- dire pour droit que le Comité de gestion du F.F.E. a commis une erreur dans la qualification des faits ;
- annuler la décision du Comité de gestion du F.F.E. datée du 3 juin 2020 ;
- condamner le F.F.E. à lui payer la somme brute de 10.612,64 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- le condamner au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur ces montants, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance ;

à titre infiniment subsidiaire de :

- déclarer la demande de Madame F [...] recevable et fondée ;
- dire pour droit que le Comité de gestion du F.F.E. a commis une erreur manifeste d'appréciation ;
- annuler la décision du Comité de gestion du F.F.E. datée du 3 juin 2020.

Madame F [...] justifie son point de vue de la manière suivante :

À titre principal :

- elle n'avait pas à introduire préalablement une demande formelle auprès du FFE dans la mesure où celui-ci n'avait pas au préalable reconnu la force majeure pour laquelle une demande avait été introduite le 15 mai 2020 ;
- l'incendie de la SA constitue un cas de force majeure, sans qu'il puisse être considéré que Monsieur : L., administrateur-délégué de la SA, est l'employeur et qu'il est coupable dudit incendie ;
- le tribunal exerce un contrôle de pleine juridiction sur les décisions de sécurité sociale telle que celle du FFE; il vérifie ainsi si la décision est conforme à la réglementation et, dans la négative, l'annule et se substitue à l'autorité administrative ;
- Il se déduit d'une lecture littérale de l'article 48 de la loi du 26 juin 2002 que le FFE a l'autorisation (permission) de payer les indemnités et non une capacité discrétionnaire à cet égard. Pour s'en convaincre, il suffit de se référer à la version néerlandaise de la disposition (« *mag* » du verbe « *mogen* ») ;
- Si même il peut résulter de la lecture de l'alinéa 1 de l'article 48 précité que le comité de gestion du Fonds dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour reconnaître le cas de force majeure, il reste, ainsi que le prévoit l'alinéa 2 dudit article, qu'il doit, pour l'apprécier, tenir compte des critères fixés par le Roi dans son arrêté royal du 30 mars 2007 (article 34), lesquels s'imposent et ne souffrent d'aucune interprétation ;

A titre subsidiaire :

- à supposer que le comité de gestion du Fonds dispose d'un pouvoir discrétionnaire, il reste que le tribunal peut opérer un contrôle de la légalité de la décision prise ;
- à cet égard, le tribunal devra considérer que la décision n'est pas régulière dans la mesure où elle considère que c'est le gérant qui a provoqué l'incendie de l'entreprise et sa fermeture alors que ce fait n'est pas établi ;

A titre infiniment subsidiaire :

- ayant constaté l'erreur d'appréciation commise par le Comité de gestion, le tribunal devra annuler la décision litigieuse.

V. Décision du tribunal**A. Les dispositions applicables**

L'article 2 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises dispose que :

« Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par :

1°travailleurs : les personnes qui, en vertu d'un contrat, fournissent des prestations de travail, contre rémunération et sous l'autorité d'une autre personne ;

2°employeurs : les personnes qui occupent les travailleurs visés au 1° ; »

L'article 35, § 1er, de la loi du 26 juin 2002 précitée dispose que :

« Lorsqu'en cas de fermeture d'entreprise au sens des articles 3, 4 et 5 ou en cas de reprise d'actif non soumise à la section 4 du présent chapitre, l'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations pécuniaires envers ses travailleurs, le Fonds a également pour mission de leur payer :

1° les rémunérations dues en vertu des conventions individuelles ou collectives de travail;

2° les indemnités et avantages dus en vertu de la loi ou des conventions individuelles ou collectives de travail ».

L'article 47 de la loi du 26 juin 2002 précitée :

« En cas de fermeture d'entreprise au sens de l'article 3 qui trouve son origine dans un cas de force majeure, le Fonds est chargé de payer aux travailleurs, dont le contrat de travail a pris fin du fait de l'impossibilité définitive d'exécuter ce contrat en raison de cette fermeture d'entreprise, les indemnités visées à l'article 35 qui leur auraient été dues par leur employeur s'ils avaient été licenciés. »

C'est l'article 48 de la même loi qui énonce les conditions dans lesquels le paiement de l'indemnité de rupture par le FFE :

« Le paiement de ces indemnités ne peut être effectué par le Fonds que pour autant que le Comité de gestion du Fonds ait reconnu le cas de force majeure. Le Roi peut fixer les critères auxquels doit être soumise cette reconnaissance. »

En l'occurrence, le Roi a exécuté la disposition précitée en édictant l'article 34 dans son arrêté royal du 23 mars 2007, lequel est libellé de la manière suivante :

« Le Comité de gestion peut reconnaître le cas de force majeure lorsque les critères suivants sont remplis :

- 1° L'entreprise doit être confrontée à un événement de force majeure, c'est-à-dire un événement soudain, imprévisible, irrésistible totalement indépendant de la volonté de l'employeur et entraînant une impossibilité définitive d'exécuter le contrat de travail ;
- 2° L'évènement de force majeure doit entraîner la fermeture de l'entreprise au sens de l'article 3 de la loi ;
- 3° L'activité principale de l'entreprise ou de la division de celle-ci ne peut être exercée à nouveau dans la même région socio-économique dans l'année qui suit la cessation de cette activité.

L'article 65 de la loi du 26 juin 2002 dispose :

« En ce qui concerne les indemnités prévues aux articles 35, 41, 47, 49 et 51, le Fonds est saisi de la demande de paiement à l'initiative du travailleur. En ce qui concerne les indemnités prévues (dans l'article 33), le Fonds intervient sur la base des informations données par l'employeur, le curateur ou le liquidateur ou à la demande du travailleur. <L 2006-07-11/44, art. 27, 1°, 003; En vigueur : 03-09-2006>

Le Roi détermine les modalités d'introduction de cette demande, les informations que l'employeur, le curateur ou le liquidateur et le travailleur sont tenus de communiquer au Fonds et le délai pendant lequel le dossier du travailleur doit être conservé ainsi que les modalités de cette conservation. En cas de faillite (...) ou de liquidation de l'entreprise, les curateurs, liquidateurs, mandataires ou l'employeur qui a effectué une reprise de l'actif ont les mêmes obligations que celles prévues pour l'employeur. »

Les articles 42 à 45 de l'arrêté royal du 26 mars 2007 déterminent les modalités à respecter pour la demande de paiement, à savoir l'introduction d'un formulaire F1

(article 42 de l'arrêté royal) et les renseignements nécessaires au Fonds pour déterminer le droit du travailleur au paiement ainsi que les pièces justificatives (articles 43 et 44 de l'arrêté royal).

B. En l'espèce

Le FFE déduit du libellé de deux dispositions de la réglementation applicable à la fermeture des entreprises que la demanderesse n'a pas introduit valablement sa demande de paiement de l'indemnité de rupture : il s'agit des articles 65, alinéas 1^{er} et 2 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprise et des articles 42 à 45 de l'arrêté royal du 23 mars 2007 portant exécution de la loi précitée.

Force est de constater qu'aucun formulaire F1 n'a été introduit par Madame F ou par le curateur pour obtenir le paiement de l'indemnité de rupture.

Madame F justifie cette absence d'introduction d'une demande préalable auprès du FFE par formulaire F1 par le fait que le Fonds, par l'intermédiaire de son Comité de gestion, avait déjà pris attitude quant à cette demande puisqu'il avait refusé de reconnaître la force majeure par sa décision du 3 juin 2020.

Le tribunal estime également ne pas pouvoir suivre la position du FFE sur l'obligation d'introduire préalablement un formulaire F1 pour obtenir le paiement d'une indemnité de rupture alors que son Comité de gestion a déjà refusé de reconnaître le cas de force majeure, condition sine qua non pour que le FFE procède au paiement.

D'ailleurs, lorsque Madame F a sollicité auprès du FFE (service clients) des renseignements sur la manière de procéder pour obtenir l'indemnité suite à la rupture de son contrat de travail due à un cas de force majeure, il ne lui a nullement été précisé qu'en dépit du refus du Comité de gestion de reconnaître le cas de force majeure, il lui incombait d'introduire un formulaire F1 (pièce 14 dossier FFE).

Une autre question est de savoir si le tribunal dispose d'un pouvoir de contrôle sur la décision prise par le Comité de gestion et, dans l'affirmative, dans quelle mesure.

Suivant l'article 35 de la loi du 26 juin 2002 précité, le FFE est tenu de verser les indemnités de rupture dues aux travailleurs qui sont victimes de la fermeture de l'entreprise de leur employeur, dans l'hypothèse où leur employeur ne s'acquitte pas de ses obligations, quant à ce.

Plus particulièrement, l'article 32, 5°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dispose que les contrats de travail prennent fin, sans préavis, ni indemnité, en cas de force majeure. Autrement dit, il n'existe aucune obligation de paiement d'une indemnité de rupture dans le chef de l'employeur et par conséquent du FFE selon l'article 35 précité dans l'hypothèse où il est mis fin au contrat de travail pour cas de force majeure.

La loi du 26 juin 2002 prévoit néanmoins une exception à l'application de l'article 35 précité en son article 47, selon lequel « *En cas de fermeture d'entreprise au sens*

de l'article 3 qui trouve son origine dans un cas de force majeure, le Fonds est chargé de payer aux travailleurs, dont le contrat de travail a pris fin du fait de l'impossibilité définitive d'exécuter ce contrat en raison de cette fermeture d'entreprise, les indemnités visées à l'article 35 qui leur auraient été dues par leur employeur s'ils avaient été licenciés. »

L'article 48 de la même loi énonce que « Le paiement de ces indemnités ne peut être effectué par le Fonds que pour autant que le Comité de gestion du Fonds ait reconnu le cas de force majeure. Le Roi peut fixer les critères auxquels doit être soumise cette reconnaissance. »

En l'occurrence, le Roi a exécuté la disposition précitée en édictant l'article 34 dans son arrêté royal du 23 mars 2007, lequel est libellé de la manière suivante :

« Le Comité de gestion peut reconnaître le cas de force majeure lorsque les critères suivants sont remplis :

- 1° L'entreprise doit être confrontée à un événement de force majeure, c'est-à-dire un événement soudain, imprévisible, irrésistible totalement indépendant de la volonté de l'employeur et entraînant une impossibilité définitive d'exécuter le contrat de travail ;
- 2° L'évènement de force majeure doit entraîner la fermeture de l'entreprise au sens de l'article 3 de la loi ;
- 3° L'activité principale de l'entreprise ou de la division de celle-ci ne peut être exercée à nouveau dans la même région socio-économique dans l'année qui suit la cessation de cette activité.

La compétence de pleine juridiction attribuée au tribunal du travail sur les droits subjectifs des travailleurs en cas de fermeture d'entreprise découle de l'article 580, 2° du Code judiciaire, lequel prévoit que les tribunaux du travail sont compétents pour connaître des contestations relatives aux droits des travailleurs salariés et apprentis et de leurs ayants droit résultant des lois et règlements concernant la fermeture d'entreprise.

Le FFE soutient néanmoins que sa décision relative à la reconnaissance de la force majeure relève de son pouvoir discrétionnaire et en veut pour preuve le libellé de l'article 48 de la loi du 26 juin 2002 et au fait que cet article n'a pas été modifié en dépit de la recommandation faite par le Conseil d'Etat dans son avis et selon laquelle si le législateur voulait donner au FFE une compétence liée et non discrétionnaire en ce qui concerne sa décision relative à la force majeure, il lui importait de modifier la disposition (Avis N°30.285/1 du Conseil d'Etat, Doc ; Parl. ; Ch., S.O.2001-2002, n)50/1687/001). Ainsi dans son avis, le Conseil d'Etat écrit :

« Il pourrait se déduire de l'énoncé des alinéas 1er et 2 de l'article 48 du projet, que le comité de gestion du Fonds dispose d'un pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne la reconnaissance des cas de force majeure. Si telle n'est pas l'intention, il peut être suggéré de rédiger l'article 48, alinéa 2, comme suit : «Le Roi fixe les critères sur la base desquels le comité de gestion reconnaît une fermeture d'entreprise pour cause de force majeure».

Une compétence est liée lorsqu'une règle détermine le contenu ou l'objet que l'administration est tenue de prendre lorsque certaines conditions sont remplies.

Dans la mesure où le contenu de la décision est imposé par la disposition légale applicable, la mission du juge consiste à vérifier si l'administration a appliqué la loi et a pris la seule décision qui s'imposait.

En revanche, il est fait état d'un pouvoir discrétionnaire lorsque le législateur confère à l'administration une certaine liberté dans l'exercice des compétences attribuées et lui permet de choisir la solution qui s'avère être la plus adéquate dans les limites légales (C. trav. Mons, 18 mars 2015 R ; 2014/AM/141, inédit).

La différence entre ces deux types de compétence n'est pas l'existence, dans le chef de l'administration, d'une marge d'interprétation des conditions d'octroi du droit dont l'assuré social demande le bénéfice mais bien d'une marge d'appréciation en opportunité de cet octroi (C. trav. Liège, 3 février 2021, Jurportal.be).

Il est exact que le libellé de l'article 48 de la loi du 26 juin 2006 n'a pas été modifié, sa version définitive étant complètement identique à celles de l'avant-projet et du projet de loi.

Cela étant, conformément à l'autorisation donnée par le législateur, le Roi a pris un arrêté d'exécution, soit celui du 23 mars 2007, pour fixer les critères à remplir aux fins de reconnaissance du cas de force majeure ; il s'agit de l'article 34 dudit arrêté royal tel qu'exposé ci-dessus.

Ce faisant, le Roi a veillé à ce que la garantie du Fonds ne soit pas donnée de manière inappropriée ainsi que le préconisait le Conseil national du travail (avis n°922, P.5)

et a déterminé ainsi les conditions à remplir pour que le Comité de gestion puisse reconnaître un cas de force majeure.

Le critère du cas de force majeure, dont les conditions de reconnaissance sont limitativement énumérées par l'arrêté royal précité, a en définitive pour finalité de reconnaître un droit subjectif à une prestation, à savoir le paiement d'une indemnité de rupture.

Dans ce contexte, le tribunal considère que le pouvoir du Comité de gestion du FFE relève d'une compétence liée. Il lui appartient ainsi de vérifier si l'administration a bien appliqué la réglementation.

La charge de la preuve incombe à celui qui prétend faire valoir un droit subjectif, c'est-à-dire toutes les circonstances qui le font naître et le rendent exigible.

C'est le premier critère, tel qu'il est libellé à l'article 34 de l'arrêté royal du 23 mars 2007 qui fait l'objet de la discussion entre parties, les autres critères étant remplis :

« L'entreprise doit être confrontée à un événement de force majeure, c'est-à-dire un événement soudain, imprévisible, irrésistible totalement indépendant de la volonté de l'employeur et entraînant une impossibilité définitive d'exécuter le contrat de travail ».

Madame F. se fonde sur le réquisitoire du Ministère public pour considérer, contrairement au FFE, qu'il n'est pas établi avec certitude, que Monsieur L. ... est l'auteur de l'incendie qui a ravagé l'entreprise dans laquelle elle travaillait : « l'état actuel des devoirs de l'instruction ne permet pas d'imputer les faits de ces préventions (l'inculpation relative à l'incendie volontaire, notamment — nous précisons) à une ou plusieurs personnes déterminées et ne fournit aucun indice justifiant l'accomplissement de nouveaux devoirs. De plus, l'instruction ne relève pas de charges suffisantes de culpabilité concernant X, pas plus qu'à l'égard de toute autre personne (nous soullignons) ».

Madame F. soutient en outre qu'à supposer qu'il soit établi que Monsieur L. est l'auteur volontaire de l'incendie, il peut néanmoins être reconnu un cas de force majeure et par conséquent son droit à l'indemnité de rupture car Monsieur L. n'est pas l'employeur au sens de la réglementation applicable.

D'emblée, le tribunal examine la question de la qualité d'employeur de Monsieur L. puisqu'à défaut de pouvoir le considérer comme tel, le tribunal devra reconnaître le cas de force majeure, aucun autre fait porté à sa connaissance et dépendant de la volonté d'une autre personne ayant la qualité d'employeur ne pouvant être considéré comme ayant entraîné une impossibilité définitive d'exécuter le contrat de travail.

La réglementation en cause donne comme définition du mot employeur : « les personnes qui occupent les travailleurs visés au 1° » (article 2, 2° de la loi du 26 juin 2002).

Par travailleurs, la loi vise : « les personnes qui, en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail contre rémunération et sous l'autorité d'une autre personne. ».

Force est de constater que c'est la SA L. qui est l'employeur de Madame F. ; les documents sociaux établis par le liquidateur en attestent (pièce 3 et ses annexes dossier F.) ainsi que la Dimona et le formulaire F1 rentrés auprès du FFE par le curateur (pièce 3 et 8 dossier FFE).

A aucun moment du traitement du dossier, le FFE n'a mis en cause la qualité d'employeur de la SA L. ; il a même payé les arriérés de rémunération et les pécules de vacances sur base du formulaire F1 et ses annexes introduits par le curateur.

Le fait que Monsieur L. ait été l'administrateur-délégué de la SA L. ne l'identifie pas à la SA qui est l'employeur ; il n'en est que le mandataire, lequel n'est pas visé dans les articles 2 et 47 de la loi du 26 juin 2002 et dans l'article 34, 1° de l'arrêté royal du 23 mars 2007.

En tout cas, le FFE ne démontre pas qu'il y a eu confusion d'identité entre la SA L. et Monsieur L. permettant de conclure à la réalité concrète d'un seul et même employeur.

Dans ces circonstances, le tribunal estime pouvoir reconnaître le cas de force majeure autorisant le FFE à payer l'indemnité de rupture.

Il convient néanmoins de réserver à statuer sur le montant dû à Madame F, aucune discussion n'ayant été menée entre parties à cet égard, notamment au regard de l'article 37 de la loi du 26 juin 2002.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
STATUANT CONTRADICTOIREMENT,**

Déclare la demande recevable et fondée ;

Annule la décision prise le 3 juin 2020 par la partie défenderesse ;

Condamne la défenderesse à payer à Madame F. un euro à titre provisionnel, à valoir sur le montant dû au titre d'indemnité de rupture ;

Ordonne d'office la réouverture des débats aux fins précisées aux motifs du présent jugement et, conformément à l'article 775 du Code judiciaire :

- invite les parties à s'échanger et à déposer au greffe leurs observations écrites, accompagnées de leurs pièces :

- la partie défenderesse : pour le 29 octobre 2021 au plus tard ;
- la partie demanderesse : pour le 30 novembre 2021 au plus tard ;
- la partie défenderesse : pour le 31 décembre 2021 au plus tard ;

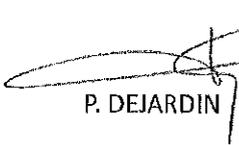
- fixe la pour cette réouverture des débats à l'audience publique du **8 février 2022** à 14 heures 00 pour 10 minutes, même chambre, même local ;

Réserve à statuer sur les dépens de l'instance.

Ainsi rendu et signé par la troisième chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, division de Mouscron, composée de :

Brigitte DELVIGNE, juge président la troisième chambre ;
Renaud LAMBERT, juge social au titre d'employeur ;
Pierre DEJARDIN, juge social au titre d'employé ;
Virginie SCHUDDINCK, greffier.

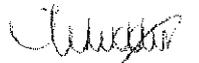

V. SCHUDDINCK

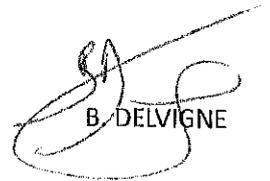

P. DEJARDIN


R. LAMBERT


B. DELVIGNE

Et prononcé en audience publique de la troisième chambre du tribunal précité, le 14 septembre 2021, par Brigitte DELVIGNE, juge, président la troisième chambre, assistée de Virginie Schuddinck, greffier.


V. SCHUDDINCK


B. DELVIGNE