

Numéro de rppertoire:
2022/ 4

Expéd
ition

Expédition délivrée le

Date du prononcé:
25 février 2022

Numéro de rôle:
21/303/A

Matière :
**Sécurité sociale-chômage
travailleurs salariés**

Type de jugement :
Définitif

Me
Reg. Expéd. n°
Droits acquités :

Tribunal du travail de Liège Division Dinant

6^{ème} chambre

Jugement

En cause de:

DINANT EVASION SA, dont le siège social est établi à 5500 DINANT, Place Baudouin^{ier}, 2,

BCE 0474.452.437

Ayant pour conseil Maître RIJKAERT Olivier, avocat à 5100 JAMBES, Passage de l'Atelier, 6/2 et comparaissant par Maître DE WILDE Jonathan,

Partie demanderesse

Contre :

L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI (ONEM), BCE n°0206.737.484, dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, Boulevard de l'Empereur, 7-9

Ayant pour conseil et comparaissant par Maître Véronique DAMANET, avocat à 5070 Fosses-la-Ville, rue Delmotte Lemaitre, 11

Partie défenderesse.

Indications de procédure

Revu les antécédents de la procédure, notamment :

- La citation du 06/08/2021 ;
le dossier de pièces de la partie demanderesse ;
le dossier de pièces de la partie défenderesse ;
- le dossier administratif de l'Auditorat reçu au greffe le 08/09/2021 ;
le procès-verbal d'audiences publiques ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire;

Après avoir entendu les conseils des parties à l'audience publique du 28/01/2022, entendu l'avis oral du Ministère Public, le Tribunal a déclaré les débats clos, pris l'affaire en délibéré et fixé le prononcé du jugement à l'audience publique de ce jour;

1. Le recours

La citation est dirigée contre deux décisions prises par l'ONEM :

- la première du **07.05.2021** conclut à un recours abusif au chômage temporaire

«Enquête concernant le recours au chômage temporaire CORONA pour force majeure dans votre entreprise, en application de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Décision en matière de non-indemnisation du chômage temporaire

Madame, Monsieur,

Une enquête générale a révélé que vous recourez de manière abusive au régime du chômage temporaire.

Il ressort en effet de l'enquête que vous avez sous-traité à des tiers le travail des travailleurs que vous avez mis en chômage temporaire.

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. L'employeur qui n'est pas en mesure de fournir du travail au travailleur à la suite des mesures prises par le gouvernement afin d'enrayer le coronavirus (COVID-19), ne peut pas sous-traiter à des tiers le travail qui aurait dû normalement être effectué par le travailleur pendant la durée de la suspension de l'exécution du contrat de travail pour force majeure, ni le faire exécuter par des étudiants (article..., de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° ...).

Vous avez utilisé le chômage force majeure Corona pour vos travailleurs alors que vous avez procédé à plusieurs engagements pour les mêmes fonctions effectués par vos travailleurs pendant le recours du chômage force majeure.

Nous vous informons dès lors que le chômage temporaire pour force majeure ne sera pas accepté et que le chômage temporaire sera donc refusé.

Cette décision s'appliquera aux travailleurs suivants :

- D du 03.06.2020 au 17.06.2020
- G du 01.06.2020 au 29.09.2020 et du 01.02.2021 au 30.03.2021
- R du 02.09.2020 au 22.10.2020
- L du 08.08.2020 au 25.09.2020
- J du 03.06.2020 au 26.06.2020, du 01.09.2020 au 30.10.2020 et du 02.03.2021 au 31.03.2021
- Pe du 01.05.2020 au 17.09.2020 et du 02.03.2021 au 25.03.2021
- Vn n du 01.05.2020 au 31.10.2020 et du 01.03.2021 au 31.03.2021
- Ve du 02.06.2020 au 29.09.2020 et du 02.03.2021 au 30.03.2021
- C du 09.06.2020 au 18.07.2020 et du 01.03.2021 au 31.03.2021
- I du 18.05.2020 au 28.05.2020
- M du 03.08.2020 au 31.08.2020
- P du 02.07.2020 au 28.08.2020 et du 01.03.2021 au 29.04.2021

*Veuillez communiquer **cette décision à vos travailleurs.***

Les allocations de chômage indûment perçues seront récupérées auprès des travailleurs.

Base légale :

- Article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
- Articles 27, ²⁰ a), 44, 46, 106, 142, 144, 146 et 169 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage

Recours contre cette décision par l'employeur

Ce recours doit, à peine de forclusion, être introduit par citation devant le tribunal du travail compétent pour le ressort territorial où l'entreprise a son siège social dans un délai de trois mois à compter de la notification de la décision ou, à défaut de notification, dans un délai de trois mois à compter du jour où l'intéressé en a eu connaissance (article 700, 704 et 1034b1 s et suivants du Code judiciaire).

Les personnes morales agissent en justice à l'intervention de leurs organes compétents. Leur Identité doit être suffisamment relatée dans la requête par l'indication de leur dénomination, de leur nature juridique et de leur siège social.

Recours contre cette décision par les travailleurs :

*Si les travailleurs peuvent prouver un intérêt, ils peuvent contester cette décision devant le tribunal du travail au moyen d'une **citation ou d'une requête déposée** ou adressée, sous pli recommandé, au greffe du tribunal du travail compétent pour leur domicile, dans les 3 mois après la notification de cette décision ou après la prise de connaissance de cette décision par l'assure social s'il n'y a pas eu de notification (article 700, 704 et suivants du Code judiciaire).*

L'adresse du tribunal du travail compétent se trouve sur le site web du SPF Justice,

www.just.fgov.be, sous « ordre judiciaire

Nous restons à votre disposition pour toute information complémentaire ».

- la seconde du **29.07.2021** refusant le chômage temporaire force majeure Covid de M. M. du 01 au 29.01.2021 inclus.

« Enquête concernant le recours au chômage temporaire CORONA pour force majeure dans votre entreprise, en application de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Décision en matière de non-indemnisation du chômage temporaire

Madame, Monsieur,

Après révision de votre dossier, 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.

Vous avez utilisé le chômage temporaire pour force majeure Corona pour votre travailleur M., alors que ce dernier a travaillé pendant le recours du chômage force majeure.

Nous vous informons dès lors que le chômage temporaire pour force majeure ne sera pas accepté et que le chômage temporaire sera donc refusé.

Cette décision s'appliquera à votre travailleur :

- M. du 01.01.2021 au 29.01.2021 inclus.

Veuillez communiquer cette décision à votre travailleur.

Les allocations de chômage indûment perçues seront récupérées auprès du travailleur.

Base légale :

- Article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
- Articles 27, 2° a), 44, 46, 106, 142, 144, 146 et 169 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage

Recours contre cette décision par l'employeur

Ce recours doit, à peine de forclusion, être introduit par citation devant le tribunal du travail compétent pour le ressort territorial où l'entreprise a son siège social dans un délai de trois mois à compter de la notification de la décision ou, à défaut de notification, dans un délai de trois mois à compter du jour où l'intéressé en a eu connaissance (article 700, 704 et 10341)1s et suivants du Code judiciaire).

Les personnes morales agissent en justice à l'intervention de leurs organes compétents. Leur identité doit être suffisamment relatée dans la requête par l'indication de leur dénomination, de leur nature juridique et de leur siège social.

Recours contre cette décision par les travailleurs •

Si les travailleurs peuvent prouver un intérêt, ils peuvent contester cette décision devant le tribunal du travail au moyen d'une citation ou d'une requête déposée ou adressée, sous pli recommandé, au greffe du tribunal du travail compétent pour leur domicile, dans les 3 mois après la notification de cette décision ou après la prise de connaissance de cette décision par l'assuré social s'il n'y a pas eu de notification (article 700, 704 et suivants du Code judiciaire). L'adresse du tribunal du travail compétent se trouve sur le site web du SPF Justice, www.just.fgov.be, sous « ordre judiciaire

Nous restons à votre disposition pour toute information complémentaire.

Veuillez recevoir nos salutations distinguées ».

2. Les faits

La partie demanderesse expose ce qui suit

« II. Faits

1.

La S.A. DINANT EVASION (ci-après « DINANT EVASION ») est une société active dans le secteur touristique. DINANT EVASION comprend 7 pôles d'activités:

Pôle	Activité (s)
Pôle «Kayaks»	Location de kayaks

Pôle «Dinant Aventure»	Gestion d'un parc comprenant un parcours accro branche, un parcours spéléo, un paintball ainsi qu'un lasergame
Pôle « Croisières »	Organisation des croisières touristiques pour des particuliers ou des groupes
Pôle «Atelier général))	Entretien des kayaks
Pôle « Hôtel »	Gestion d'un hôtel
Pôle « Administratif »	Gestion administrative de l'ensemble de DINANT EVASION.

Le pôle administratif est situé au siège social de DINANT EVASION (Place Baudoin 1^{er}) et comprend des bureaux destinés à l'activité administrative générale de DINANT EVASION ainsi qu'à l'organisation d'activités combinées pour les groupes, les écoles, les entreprises, les mariages, etc. (**Pièces D.1 à D.3 de DINANT EVASION**). L'activité du pôle administratif requiert des compétences variées : commercial «B to B », commercial « B to C », comptabilité, ressources humaines, etc.

2.

DINANT EVASION occupe notamment les catégories suivantes de travailleurs :

- **Premièrement**, des «ouvriers — collaborateurs au service touristiques — chauffeurs C-D-E » ; Ceux-ci sont chargés de transporter les kayaks du point d'arrivée situé à Anseremme au point de départ situé à Gendron ou à Houyet.

- **Deuxièmement**, des « employés au service touristique — accueil — point de vente » ; Il

convient de distinguer :

- o Les travailleurs occupés aux billetteries «Kayaks» à Gendron, Hou yet ou Anseremme qui sont chargés d'accueillir et de vendre des tickets aux touristes exclusivement pour le pôle « Kayaks»;
- o Les travailleurs occupés à la billetterie « Croisières » à Dinant qui sont chargés d'accueillir et de vendre des tickets aux touristes exclusivement pour le pôle « Croisières »;
- o Les travailleurs occupés à la billetterie «Dinant Aventure)) à Dinant qui sont chargés d'accueillir et de vendre des tickets aux touristes exclusivement pour le pôle «Dinant Aventure »;
- o Les travailleurs occupés aux bureaux du siège social à Anseremme qui sont chargés de l'activité administrative générale de DINANT EVASION ainsi que de l'organisation d'activités combinées pour les groupes, les écoles, les entreprises, les mariages, etc.

Chaque affectation implique nécessairement une connaissance pointue de l'activité du pôle concerné. Les « employés au service touristiques — accueil — point de vente » ne sont donc pas interchangeables.

En outre, les travailleurs occupés dans les bureaux du siège social ont des responsabilités supérieures à celles des travailleurs occupés au sein des billetteries des différents pôles puisqu'ils assument la gestion administrative de l'ensemble des activités de DINANT EVASION ainsi que l'organisation d'activités combinées pour les groupes, les écoles, les entreprises, les mariages, etc.

- **Troisièmement**, des « collaborateurs de base — entretien général » ;

Chaque département dispose de son équipe d'entretien.

Il convient de distinguer dans cette catégorie :

- o Les travailleurs affectés à l'entretien « kayaks »;
- o Les travailleurs affectés à l'entretien «Dinant Aventure »;
- o Les travailleurs affectés au nettoyage des bureaux du pôle « Administratif »; et,
- o Les travailleurs affectés au nettoyage de l'hôtel.

A nouveau, les «collaborateurs de base — entretien général» ne sont pas interchangeables dans la mesure où chaque affectation nécessite des aptitudes physiques différentes. Par exemple, l'entretien « kayaks » implique des aptitudes physiques supérieures à celles de l'entretien des bureaux

- **Quatrièmement**, des « ouvriers qualifiés occupés au sein du pôle « Atelier général ». »

Avant la crise sanitaire, elle engageait en masse d'années en années différentes catégories de travailleurs dans le cadre de CDI et/ou d'étudiants en prévision de l'ouverture des activités touristiques, contrats qui étaient généralement rompus à la fin de la saison touristique.

Elle a été impactée par la crise sanitaire en raison:

- d'une part des fermetures décidées par les différentes autorités
- du manque de travail (baisse d'activité) liée à la crise, cette baisse d'activité touchant « les pôles » touristiques s'est également répercutée sur le pôle administratif.

Dans ce contexte, elle a mis du personnel en chômage économique Covid et a effectué une déclaration en ce sens.

L'ONEM par décision du 18.06.2020 a accusé réception de la communication de chômage temporaire.

« **OBJET : Votre communication** de chômage temporaire

Concerne : Force **majeure** Corona **03A-02SUGTW-MK-Z**

Monsieur,

L'ONEM a bien reçu votre communication de chômage temporaire. Cependant, elle ne sera pas traitée. En effet, cette communication n'est pas requise, et ce en raison de la décision de la ministre de l'Emploi de simplifier la procédure de déclaration du chômage temporaire à la suite de la crise du coronavirus. Je vous renvoie à cet égard à la feuille info EI disponible sur le site web de l'ONEM sous le lien suivant : <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e1-0>

Le chômage temporaire sera accepté s'il résulte d'une situation de force majeure ou d'une diminution du volume de travail en raison du coronavirus.

Des contrôles relatifs à ce chômage temporaire seront effectués. Il pourra donc être refusé s'il s'avère qu'il ne résulte pas d'une situation de force majeure ou d'une diminution du volume de travail en raison du coronavirus.

Par ailleurs, le chômage temporaire ne sera pas accepté s'il est demandé dans le cadre d'un contrat de travail de courte durée (moins de cinq jours).

S'il est demandé dans le cadre d'un événement annulé, le chômage temporaire relève d'une réglementation particulière et il doit dans ce cas être déclaré par le travailleur à l'aide d'un formulaire « C3.2-travailleur-corona-événement » que le travailleur doit introduire auprès de son organisme de paiement. Il va de soi que l'employeur devra alors lui aussi effectuer une déclaration, à savoir la DRS 5. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet sur <https://www.onem.be/fr/nathalie-muylla-une-solution-pour-les-collaborateurs-et-les-artistes-evenements-annules>

Cordialement ».

En date du 27.01.2021, l'ONEM procède à un contrôle « chantier » d'un bâtiment appartenant à la demanderesse et constate la présence de deux véhicules de 2 travailleurs de la demanderesse.

Un des 2 travailleurs (dont la présence du véhicule a été constatée) à savoir M. M. est déclaré en chômage temporaire pour ce jour-là.

Le 28.03.2021, l'ONEM contrôle un chantier d'aménagement de gîtes appartenant à la demanderesse et constate l'occupation de 2 personnes occupées à nettoyer. Une des 2 travailleuses n'est pas déclarée en Dimona alors qu'elle reconnaît avoir travaillé les 27 et 28.03.2021 (Manier M.).

C'est dans ce cadre que l'administrateur de la demanderesse a été entendu le 01.04.2021.

A l'occasion de cette audition, M. P a été amené à apporter des précisions sur les fonctions des personnes mises en chômage temporaire Covid (29 travailleurs) ainsi que sur les raisons pour lesquelles il recourt à des engagements supplémentaires alors que du personnel est en chômage « Covid ».

Concernant les engagement supplémentaires pendant des périodes de chômage Covid, il déclare que le personnel supplémentaire n'exerce pas la même fonction que le personnel en chômage temporaire.

En prévision de la réouverture des pôles touristiques, à partir de mi-mai (à fin juillet 2020) puis à partir de février 2021, il a procédé à des engagements d'étudiants et de travailleurs en CDD, en fonction des jours d'affluence, de la fréquentation...

Ces travailleurs supplémentaires ont été affectés aux pôles touristiques principalement au pôle « kayak » (pôle ré-ouvert à partir de mai 2020 et plus gros pôle d'activité en terme de chiffre d'affaire).

Il remet copie des contrats de travail des personnes mise en chômage temporaire Covid et s'engage à communiquer les contrats du personnel « supplémentaire » engagé entre mai et novembre 2020 et à partir de février 2021.

L'ONEM a

-dressé PV pour les infractions constatées les 27.01.2021 et 28.03.2021

-poursuivi l'enquête « abus de chômage temporaire Covid ».

Dans le cadre de cette enquête, l'ONEM a constaté sur base d'un croisement des indemnisations en chômage (temporaire covid) avec les engagements selon la fonction reprise au contrat que l'employeur a eu recours à des engagements certains mois où 12 des travailleurs de l'entreprise (engagés pour les mêmes fonctions) étaient déclaré en chômage force majeure Covid (voir pièce 13.71 et 13.73 du dossier Onem).

La pièce 13.73 propose de transmettre le dossier au service chômage afin que ce service refuse le chômage temporaire durant ces périodes

((Motivation:

Après un croisement des indemnisations chômage temporaire avec les engagements, selon la fonction, il apparaît que l'employeur a eu recours à des engagements dans les mêmes fonctions, certains mois où les employés de l'entreprise chômaient : 1) D.S., chauffeur, chômage de 03 à 06/20 et de 08/20 à 02/21 mais engagement en 05 et 06/2020. REFUSER 06/20 ; 2) G.P., accompagnateur, chômage 04/20 à 03/21 mais engagements 06/20. REFUSER : 06/20, 07/20, 09/20, 02/21, 03/21; 3) R.C., employée accueil vente, chômage de 08/20 à 03/21. REFUSER : 09/20 et 10/20.4) L.M., employée accueil vente, chômage 08/20 et 09/20. Engagée le 05/08 et chômage les 08, 27, 31/08/20. REFUSER : 08/20 et 09/20; 5) J.A., CUMUL: 06/20, 09/20, 10/20, 03/21 ; 6) P.C., REFUSER : 05/20, 06/20, 07/20, 08/20, 09/20, 10/20, 03/21; 7) V.Q., REFUSER : 05/20, 06/20, 07/20, 08/20, 09/20, 10/20, 03/21; 8) V.N., REFUSER : 06/20, 07/20, 08/20, 09/20, 03/21, employés accueil vente, chôment de 03/20 à 03/21 mais engagements de 05 à 11/20 et 03/21; 9) C.M., entretien, chômage de 03/2020 à 07/2020, de 09/2020 à 03/2021. REFUSER : 06/20, 07/20, 03/21; 10) I.A., entretien, chômage en 05, 06/20. REFUSER : 05/20; 11) M.S., entretien, chômage de 03/2020 à 06/2020 et de 08/2020 à 02/2021. REFUSER : 08/20; 12) P.B., entretien, chômage de 03/2020 à 03/2021. REFUSER : 07/20, 08/20, 03/21. ==> TRANSMISSION SERVICE CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR REFUS DU CHOMAGE POUR CES MOIS. DOSSIERS TRAVAILLEURS TRAITES ».

C'est dans ce cadre que l'ONEM a pris les 2 décisions dont recours.

3. Position des parties

Concernant la 1^{ère} décision du 07.05.2021,

A l'audience, la partie demanderesse souligne le manque de précision de la décision laquelle ne mentionne pas l'identité des travailleurs supplémentaires engagés pour les mêmes fonctions (et donc potentiellement et prétendument susceptibles d'avoir exécuter le travail des personnes en CT Covid), ni les jours d'indemnisation posant potentiellement problèmes (la décision refusant en bloc les périodes de chômage temporaires couvertes par des périodes d'engagement de personnel supplémentaires dans les mêmes fonctions). Ce manque de précision a eu pour conséquence de compliquer sa défense puisqu'il ne pouvait pas comprendre à la lecture de la décision lesquels des engagements supplémentaires posaient potentiellement problème, le contraignant ainsi à devoir démontrer pour chacun des 12 travailleurs visés par la décision qu'aucun des travailleurs supplémentaires engagé pour des fonctions identiques n'a dans les faits exécuté leur travail habituel.

Si la décision de l'ON EM avait clairement précisé l'identité des travailleurs supplémentaires posant question et les jours d'indemnisation litigieux, l'employeur aurait pu se défendre plus utilement en focalisant sa défense sur les points litigieux.

Au niveau de la motivation formelle en droit, l'employeur estime que l'ONEM ne pouvait pas se référer aux comportements prohibés par l'article 10 de l'AR de pouvoirs spéciaux du 24.06.2020 avant l'entrée en vigueur de cet AR pour motiver en droit sa décision.

Il souligne également que la décision, bien que faisant explicitement référence aux comportements prohibés par l'article 10 de cet AR (interdiction d'une sous-traitance), ne mentionne ni la date dudit AR, ni celle de sa publication.

Sur le fond, à titre principal, la partie demanderesse postule l'annulation des décisions litigieuses des 07.05.2021 et 29.07.2021 et, à titre subsidiaire et infiniment subsidiaire, la réduction des périodes d'exclusion et la condamnation de l'ONEM aux dépens.

Elle reproche à l'ON EM de conclure (à tort) à l'absence de suspension valable du contrat de travail (au sens de l'article 26 de la loi du 03.07.1976) des 12 personnes visées par la décision sur base d'un comportement prohibé par l'article 10 de l'AR de pouvoirs spéciaux du 24.06.2020 en se basant uniquement sur la similitude de l'intitulé des fonctions reprises aux contrats des travailleurs en CT covid et des travailleurs supplémentaires (étudiants et CDD) engagés durant des périodes de CT covid sans avoir égard

- au travail habituel réalisé par les travailleurs en CT covid
- aux journées d'indemnisations effectives (de suspension effective du contrat).

Elle estime démontrer à suffisance l'absence d'un quelconque comportement prohibé par les pièces déposées lesquelles établissent que

- le travail habituel des 12 travailleurs mis en CT Covid (critère à prendre en considération). Chacun des 12 travailleurs visés par la décision était, dans les faits, pour l'exercice de la fonction reprise à son contrat affecté à un ou plusieurs pôles spécifiques.

-l'affectation d'une partie des travailleurs supplémentaires engagées pour la même catégorie de fonctions à d'autres pôles d'activité que ceux des travailleurs en CT Covid.

A titre principal, la partie demanderesse conclut en conséquence à l'absence de comportement prohibé et donc d'abus.

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où le Tribunal considérerait que l'employeur n'apporte pas à suffisance la preuve que les travailleurs et étudiants supplémentaires engagés « pour des mêmes fonctions » ont été affecté à un autre pôle d'activité et donc à l'exercice d'un travail autre que celui des travailleurs en CT Covid, l'employeur entend démontrer que certains de ceux-ci n'ont pas été occupés pendant certaines journées de suspension de contrat pour CT Covid.

La partie demanderesse estime que les périodes d'exclusion doivent à tout le moins être limitées comme suit

« A titre subsidiaire, limiter les périodes d'exclusion du chômage temporaire pour force majeure comme suit:

- S'agissant de Monsieur D, au 3 juin 2020;
- S'agissant de Monsieur G, aux 14, 16, 21 au 24 juillet 2020, 4, 11 et 26 août 2020, 4, 11, 15, 16, 17, 23 et 29 septembre 2020, 23 au 25, 29 au 30 mars 2021;
- S'agissant de Madame J, aux 1er septembre 2020, 17 octobre 2020 et du 29 et 31 mars 2021
- S'agissant de Madame P, aux 15, 20, 29 au 31 juillet 2020, 2, 5, 11, 19, 24, 26, 27, 31 août 2020, 3, 10 et 17 septembre 2020;
- S'agissant de Monsieur VE, aux 13, 16, 22, 23, 29, 30 juillet 2020, 1er, 3 au 7, 10 au 14, 17 au 21, 24 au 28, 31 août 2020; 1er au 4, 7 au 11, 14 au 18, 21, 22, 24, 25, 28 au 30 septembre 2020; 17 octobre 2020; 29 mars 2021 ;
- S'agissant de Madame V, aux 14, 15, 23 juillet 2020 ; 1er, 2, 9, 10, 15, 16, 22, 23, 28, 29 septembre 2020; 29, 30 mars 2021
- S'agissant de Madame C, aux 21, 22, 24, 25, 30, 31 mars 2021;
- S'agissant de Madame I, au 21 mai 2020
- S'agissant de Monsieur M, aux 4, 7, 20 au 23 et 29 août 2020;
- S'agissant de Madame P, aux 4, 7, 9, 14, 16, 20, 22 au 24, 28, 31 juillet 2020, 4, 6, 11, 12, 18, 20, 21, 25 au 28 août 2020, 23 au 26, 29 mars 2021, 5, 12, 13, 15, 19, 20, 22, 29 avril 2021 ;
- S'agissant de Monsieur M, au 27 janvier 2021 ».

A titre infiniment subsidiaire, dans l'hypothèse où le tribunal estimerait que l'employeur ne prouve pas à suffisance ses dires (câd. que l'employeur n'a pas sous-traité à des 1/3 le travail qui aurait dû être effectué par le travailleur en chômage économique pendant une période de suspension du contrat), la partie demanderesse estime qu'aucune exclusion ne peut être fondée sur base des comportements incriminés à l'article 10 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux du 24 juin 2020 avant son entrée en vigueur le 13.07.2020.

Concernant la 2^{ème} décision du 29.07.2021, la partie demanderesse souligne l'absence de constat de travail (la présence du véhicule de M. M a été constaté mais non le fait qu'il travaillait) et à titre subsidiaire, elle demande de limiter l'exclusion de M. M à la journée du 27.01.2021, jour du constat de présence du véhicule de ce dernier.

L'Onem demande la confirmation des décisions dont recours. L'enquête réalisée par son service contrôle met en évidence un recours abusif et irrégulier au chômage temporaire Corona via des engagements en masse de nouveaux travailleurs ou étudiants pour

exercer des fonctions identiques à celles des travailleurs mis en chômage temporaires et ce concomitamment à leur mise en chômage temporaire.

La matérialité des engagements ressort de l'enquête réalisée (engagement d'étudiants, engagements de nouveaux travailleurs dans le cadre de contrats « précaires » à durée déterminée durant les périodes de chômage temporaire) tandis que le recoupement opéré par les banques de données fait émerger la réalité d'une similitude de fonctions (voir pièce 13.73 du dossier administratif).

Concernant l'occupation de M. Marchal alors qu'il était en chômage temporaire Covid, elle est confirmée par la PJ dressé, l'employeur l'ayant reconnu puisqu'il a payé la transaction proposée par l'Auditorat du chef de cette infraction, comme signalé en préambule par l'Auditeur.

4. Appréciation quant à l'abus de chômage temporaire

4.1. Réglementation applicable

-article 44 de l'arrêté royal du 25-11-1991

« Pour pouvoir *bénéficier* d'allocations, le chômeur doit être *privé de travail et de rémunération par suite de circonstances indépendantes de sa volonté* ».

-article 272° a) de l'arrêté royal du 25-11-1991, il faut entendre par chômeur temporaire

« Le *chômeur lié par un contrat de travail dont l'exécution est temporairement, soit totalement, soit partiellement, suspendue.*»)

Cette disposition couvre notamment l'hypothèse de la suspension du contrat pour force majeure en application de l'article 26 de la loi du 03-07-1978 qui précise :

« Les événements de *force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat. La faillite ou la déconfiture de l'employeur, de même que la fermeture temporaire ou définitive d'une entreprise résultant de mesures prises en application de la législation ou de la réglementation concernant la protection de l'environnement ou en application du Code pénal social, ne sont pas en elles-mêmes des événements de force majeure mettant fin aux obligations des parties* ».

-La force majeure se définit comme un événement de nature imprévisible qui rend impossible l'exécution d'obligations contractuelles, pour autant que cet événement ne puisse être imputé au débiteur de l'obligation¹.

La force majeure ne peut provenir que d'un événement indépendant de la volonté de l'intéressé qui ne pouvait ni le prévoir ni le conjurer² telle par exemple les décisions de fermeture par secteur ou partie de secteur décidées par l'une ou l'autre autorité.

-l'article 27 2° a) de l'AR du 25.11.1991 vise aussi la situation des travailleurs voyant l'exécution de leur contrat suspendue dans le cadre d'un chômage temporaire économique.

¹ W. van Eeckhoutte et V. Neuprez « Droit du travail — Compendium 17-18, T2, 3609.
² Cass., 9 octobre 1986, Pas., 1987, I, 153, R. W.,-1987-1988, 778

Relativement au chômage temporaire économique, l'article 30 quinquies de la loi du 03.07.1978 prévoit que « l'exécution du contrat de travail est suspendue en cas de manque de travail résultant de causes économiques, *tel que déterminé aux articles 51 et 77/1 à 77/8 de la présente loi.*

*La cause du manque de travail visé à l'alinéa 1^{er} doit être indépendante de la volonté de l'employeur, **ce qui n'est pas le cas lorsqu'il sous-traite à des tiers les travaux qui auraient dû être effectués par les travailleurs pendant la durée de la suspension de l'exécution de leur contrat de travail.***

En cas de non-respect des dispositions de l'alinéa 2, l'employeur est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels il a sous-traité à des tiers le travail habituellement exécuté par ce travailleur.

La notion de "causes économiques" justifiant la mise en chômage temporaire n'a pas été définie par le législateur; celui-ci se borne à préciser que l'exécution du contrat de travail est suspendue en cas de manque de travail résultant de causes économiques (art. 30quinquies, al. 1^{er}).

On dira d'une manière générale que l'employeur peut se prévaloir d'un manque de travail pour raisons économiques lorsqu'il lui est impossible de maintenir le rythme normal de travail existant dans l'entreprise.

La cause économique doit évidemment être indépendante de la volonté de l'employeur et ne peut résulter d'une organisation déficiente, d'une mauvaise gestion, d'un cas de force majeure ou d'une raison technique.

Constituent par exemple des motifs valables, le manque ou la régression des commandes, les retards d'approvisionnements en matières premières, des difficultés d'exportation, etc.

Par contre, ne sont pas considérées comme des raisons économiques, les suspensions de l'exécution du contrat pour cause de transformation du lieu de travail ou pour procéder à l'entretien, à des réparations ou à des contrôles aux machines.

-A partir du 13.03.2020, l'ONEM a, toutefois, fait une application souple de la notion de force majeure en instaurant une procédure simplifiée et une conception élargie de la notion de force majeure tant pour les entreprises qui prestent dans des secteurs subissant des fermetures que pour celles qui ont trop peu de travail en raison de la crise sanitaire. Ainsi, toutes les situations de chômage temporaire liées au Coronavirus ont été considérées comme du chômage temporaire pour des raisons de force majeure, même s'il était, par exemple, encore possible de travailler certains jours ou de faire travailler une partie de son personnel.

En parallèle, le ministre compétent a pris dans l'urgence un 1^{er} AR (AR du 30.03.2020 publié le 02.04.2020).

Article 1^{er}. Par dérogation aux articles 30 à 32 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, le travailleur à temps plein mis en chômage temporaire étant donné que ses prestations de travail sont temporairement réduites ou suspendues en application des articles 51 ou 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est admis au bénéfice des allocations de chômage sans qu'il doive satisfaire aux conditions de stage.

Par dérogation à l'article 33 de ce même arrêté royal, le travailleur à temps partiel volontaire mis en chômage temporaire étant donné que ses prestations de travail sont temporairement réduites ou suspendues en application des articles mentionnés à l'alinéa ier, est admis au bénéfice des allocations de chômage sans qu'il doive satisfaire aux conditions de stage.

La notion de chômage temporaire force majeure « coronavirus » englobe non seulement les situations de force majeure au sens de l'article 26 de la loi du 03.07.1978 mais également les situations de réduction ou suspension des prestations par manque de travail résultant de causes économiques liées à la crise sanitaire.

-Article 10 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n°37 du 24 juin 2020 :

«Lorsque l'employeur, en application de l'article 26, premier alinéa de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, invoque à l'égard de son travailleur la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'une situation de force majeure temporaire résultant de l'épidémie de COVID-19, il ne peut pas sous-traiter à des tiers ni faire exécuter par des étudiants le travail qui aurait habituellement dû être effectué par le travailleur pendant la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause **de force majeure temporaire**. Toutefois, l'employeur peut toujours sous-traiter à des tiers le travail habituellement effectué par le travailleur ou le faire effectuer par des étudiants lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en raison du fait que le travailleur est placé en quarantaine.

En cas de non-respect de l'interdiction prévue au premier alinéa, **l'employeur est tenu de payer** au travailleur sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels il a sous-traité à des tiers ou **a fait exécuter par** des étudiants le travail habituellement exécuté par ce travailleur

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 ».

4.2. Considérations générales du tribunal

Le Tribunal fait le constat suivant :

-des situations ne relevant pas sensu stricto de la notion de force majeure mais d'avantage du chômage économique (baisse de travail liée à la crise sanitaire) ont été admises comme justifiant le recours au chômage temporaire Force Majeure Covid.

-la notion de chômage temporaire Covid est « sui généré » regroupant dans une procédure simplifiée des hypothèses qui antérieurement relevaient de la force majeure au sens de l'article 26 de la loi sur le contrat de travail mais aussi du chômage économique en les étendant à la plupart des catégories professionnelles.

-avant l'arrêté de pouvoirs spéciaux n°37 du 24 juin 2020, l'attention des employeurs n'a pas été attirée sur les limites du recours au chômage temporaire Covid, sur les conduites admissibles ou prohibées, ce qui peut s'expliquer par l'urgence.

Bien que l'arrêté de pouvoirs spéciaux soit entré en vigueur le 12-07-2020, une jurisprudence estime que l'interdiction de sous-traiter ou d'engager des étudiants découle de la notion même de force majeure (en ce sens, TT Namur, 6^{ème} ch., 15.02.2022, RG.21.384.A).

En effet, la notion de chômage temporaire force majeure Coronavirus demeure intrinsèquement liée à l'impossibilité temporaire pour l'employeur de faire exécuter le travail convenu et habituellement exécuté.

Si les tâches habituellement exécutées par un travailleur en chômage temporaire Covid sont sous-traitées à un 1/3 ou réalisées par un étudiant, il ne peut être conclu à une impossibilité temporaire (pour FM ou cause « économique ») de faire exécuter le travail convenu.

Le Tribunal fait sienne cette jurisprudence.

-Au début de la crise sanitaire, il y avait un manque de clarification (et de communication) quant aux situations permettant de remettre en cause l'acceptation « prima facie » des demandes de chômage temporaire « Covid ».

En effet, les décisions en masse prises par l'ONEM étaient libellées en termes vagues et imprécis quant aux situations potentielles de refus ultérieur (et particulièrement celles liées à l'interdiction de faire exécuter par un tiers ou un étudiant le travail qui était celui d'une personne mise en chômage temporaire Covid).

Ces décisions d'« acceptation prima facie » ne comportent aucune mise en garde ou aucune recommandation précise d'usage et ne font nullement référence à l'interdiction de sous-traiter à un 1/3 ou de faire exécuter par un étudiant.

Aucune information précise n'a été dispensée et/ou était disponible, entre autre, sur le site de l'ONEM.

Aucune texte réglementaire ne prohibait certain comportement et aucune sanction n'était édictée.

Dans le contexte particulier de l'époque, le Tribunal considère que, pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de l'AR de pouvoirs spéciaux du 24.06.2020,

– la notion d'abus de chômage temporaire doit être appréciée de manière très restrictive et être limitée aux situations où un employeur a adopté un comportement dont il pouvait raisonnablement savoir qu'il n'était pas compatible avec du chômage temporaire

– la charge de la preuve de l'absence de cause valable de suspension d'un contrat de travail incombe exclusivement à l'ONEM.

-Le comportement prohibé par l'AR n°37 est de sous-traiter à des tiers ou de faire exécuter par des étudiants **le travail qui aurait habituellement dû être effectué par le travailleur pendant la suspension** de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure temporaire.

Le tribunal considère que sont visées par l'interdiction toutes les hypothèses où le travail habituellement effectué par une personne en chômage temporaire Covid est effectué

par un tiers pour autant que cette occupation ait lieu les jours concernés par la suspension du contrat.

L'engagement de nouveaux travailleurs n'est potentiellement problématique que si leur occupation est effective un jour où du personnel occupé dans la même catégorie de fonction a bénéficié d'allocations **ET** pour autant que le travailleur nouvellement engagé (1/3 sous-traitant) ou l'étudiant exerce **le travail qui aurait habituellement dû être effectué** par le travailleur en chômage Covid.

-Au niveau de la charge de la preuve, le Tribunal estime ceci :

- Avant l'entrée en vigueur de l'AR du 24.06.2020, elle incombe exclusivement à l'ONEM
- Pour la période postérieure au 12.07.2020, si l'ONEM met en avant un faisceau d'indices convergents d'un abus de chômage temporaire force majeure Covid tel par exemple l'engagement supplémentaires de travailleurs « pour des mêmes fonctions », il appartient à l'employeur d'établir l'absence d'abus en démontrant que le travail habituel d'un (des) travailleur(s) en chômage temporaire Covid n'a pas été exercé par un tiers engagé à cette fin ou par un étudiant durant la période de suspension du contrat du (des) travailleur(s) concerné(s).

4.3. En l'espèce,

Quant à la décision du 07.05.2021

Le Tribunal est effectivement interpellé par le manque de précision de la décision dont recours et déplore que l'ONEM n'ait pas estimé utile de préciser pour chacun des 12 travailleurs visé par la décision, l'identité des travailleurs supplémentaires ayant potentiellement exercé leur travail et les journées d'indemnisation posant potentiellement problème.

Le rapport d'enquête de l'ONEM se borne à établir que certains travailleurs supplémentaires sous contrat CDD ou sous contrat d'étudiants ont été effectivement engagés durant des périodes de suspension des contrats de travail d'autres travailleurs mis en CT Covid pour exercer **des fonctions identiques** à celles mentionnées au contrat des 12 travailleurs en CT Covid visés par la décision du 07.05.2021.

Cependant, en se référant uniquement à l'intitulé de fonction mentionné aux contrats et aux périodes (et non journées) d'indemnisation de chômage temporaire, cette enquête et la décision dont recours ne commencent pas à démontrer que ces travailleurs supplémentaires ont exécuté **le travail habituel** des travailleurs en CT force majeure Covid pendant les jours de suspension **effective** de leur contrat.

Or, telle est la question.

L'ONEM n'a pas estimé utile d'indaguer d'avantage

- en interrogeant les divers travailleurs sur le travail habituel au-delà de l'intitulé de leur fonction ;
- en vérifiant si les travailleurs supplémentaires engagés pour des mêmes fonctions ont effectivement travaillé les jours de suspension des travailleurs mis en CT covid.

L'employeur, collaborant à la charge de la preuve, démontre par les pièces déposées que

- nonobstant, la fonction générique indiquée dans leur contrat, les travailleurs étaient affectés à un des 6 pôles spécifiques dont en particulier les 5 employés de bureau et commerciaux du pôle administratif visés par la décision dont recours.
- qu'aucun des travailleurs supplémentaires n'a été affecté au pôle administratif, ce qui est plus que vraisemblable, ces employés exécutant des tâches plus spécialisées que celles des employés-collaborateur occupés sur les sites touristiques.
- certains travailleurs supplémentaires engagés pour une même catégorie de fonction que celle de certains travailleurs en CT Covid ont été, dans les faits, affecté à un autre pôle d'activité
- les autres travailleurs supplémentaires engagés pour des fonctions identiques n'ont dans les faits effectués aucune prestation les jours de suspension du contrat de travail des personnes mises en CT covid occupées dans de même fonction.

L'ONEm ne s'est pas inscrit en faux contre les attestations déposées précisant le travail habituel dévolu, se bornant à souligner qu'elles émanent de préposés de la demanderesse.

Ces attestations renvoient au prescrit du code judiciaire. Le Tribunal estime pouvoir y avoir égard, au vu entre autre, du caractère lacunaire de l'enquête réalisée et de l'absence de réaction de l'ONEM suite à la communication du dossier de pièces de la demanderesse.

En conclusion, le tribunal estime que

-pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de l'Arrêté Royal de pouvoirs spéciaux du 24.06.2020 (12.07.2020), l'ONEm n'établit pas que les travailleurs supplémentaires engagés pour des fonctions identiques ont effectués, dans les faits, le travail habituel des 12 personnes visées par la décision mise en CT Covid, la seule référence à des engagements pour des intitulés de fonction identiques ne suffisant pas à apporter la preuve à charge de l'ONEM.

M. Declaye Sam ayant été mis en chômage temporaire Covid du 03.06 au 17.06.2020, la décision **doit être réformée le concernant.**

En ce qui concerne les 11 autres travailleurs, la décision dont recours doit être réformée en ce qu'elle refuse le chômage temporaire Covid pour la période antérieure au 12.07.2020.

-pour la période postérieure au 12.07.2020, le recoupement opéré par l'ONEM constitue un indice ténu mais suffisant d'un potentiel abus de sorte qu'il appartient à l'employeur d'apporter la preuve que les travailleurs supplémentaires n'ont pas dans les faits réalisés le travail habituel des 11 travailleurs visés par la décision, les jours d'indemnisation chômage temporaire Covid desdits travailleurs.

L'affectation (travail habituel) des 11 travailleurs en CT ressort à suffisance de la comparaison entre les déclarations de M. P et les sous-fardes B (contrat de travail) et F (attestations) du dossier de l'employeur **sauf** en ce qui concerne :

-J : M. P précise qu'elle est affectée à l'accueil de Dinant aventure tandis que l'attestation déposée la renseigne comme commercial B to D affectée au pôle administratif. Le Tribunal s'en tiendra à l'intitulé de fonction précisé au contrat.

-C: M. P précise qu'elle est employée (dans le sens occupée) au bureau sans plus de précision. Son contrat la renseigne comme ouvrière collaborateur de base à l'entretien général, l'attestation la concernant précise qu'elle est « femme de chambre » à l'hôtel. Si la fonction générique de cette personne (ouvrier à l'entretien) ne pose pas problème, son affectation (nettoyage des bureaux ou des chambres de l'hôtel) n'est pas démontrée.

En substance, le travail habituel des 12 travailleurs peut être « synthétisé » de la manière suivante :

-D et M : ouvriers affectés au pôle Kayak

– G : statut d'employé affecté à Dinant aventure (entre autre moniteur selon M. P ; occupé à l'élagage, entretien technique des installations en hauteur et des parois rocheuses selon l'attestation le concernant).

– R, L, P, Ve : statuts d'employés affectés au pôle administratif.

– Ver : statut d'employé affecté au pôle croisière

– I., ouvrier d'entretien affecté au kayak.

– P. ouvrier d'entretien affecté au nettoyage des bureaux et locaux administratifs.

Pour Mmes C et J, leur affectation spécifique n'étant pas démontrée à suffisance, il est tenu compte de l'intitulé de fonction renseigné au contrat.

Les attestations déposées par l'employeur démontrent à suffisance l'affectation des travailleurs supplémentaires

– au pôle Kayak comme « employés collaborateur de base » à Anseremme de (12 « nouveaux » travailleurs) et à Houyet/Gendron (3 travailleurs)

– au pôle « hôtel » comme ouvrier d'entretien de 4 « nouveaux » travailleurs

-au pôle « croisière » comme employé de 4 travailleurs

-à l'entretien des sites d'embarquement Kayak comme ouvrier d'entretien de 7 nouveaux travailleurs.

L'employeur établit à suffisance et avec suffisamment de vraisemblance qu'aucun des travailleurs supplémentaires n'a effectué le travail habituel

-des employés administratifs suivants : **R, L, P, Ve.**

Le travail habituel de ces personnes étant plus spécialisé que celui des employés de base affectés aux sites touristiques et le personnel « supplémentaire » ayant été engagé en vue de la réouverture de l'un ou l'autre pôle d'activité touristique, il est plus que raisonnable de considérer que ces travailleurs supplémentaires n'avaient pas les compétences pour exercer le travail du personnel affecté au pôle administratif.

Il en est de même du travail **de Po**, les pièces déposées par l'employeur emportant la conviction du tribunal quant au fait que les travailleurs supplémentaires engagés comme ouvrier à l'entretien n'ont pas été affectés au nettoyage des bureaux et locaux administratifs.

Par contre, les travailleurs supplémentaires affectés comme ouvriers ou employés aux pôles touristiques (Kayak-Dinant aventure, Croisières et hôtels) ont potentiellement pu exercer le travail habituel des 6 travailleurs « restant » visés par la décision du 07.05.2021 occupés dans le même intitulé de fonction pour autant que ces travailleurs

supplémentaires aient effectués des prestations **les jours d'indemnisation** des 6 travailleurs « restant ».

L'employeur dépose dans sa sous-farde E les relevés des journées de chômage temporaire des travailleurs concernés par la décision ainsi que le relevé des prestations des travailleurs supplémentaires occupés durant des périodes de chômage temporaire.

De la comparaison de ces pièces , il démontre avec suffisamment de vraisemblance certains travailleurs supplémentaires n'ont pas été occupé pendant certaines des périodes litigieuses.

L'ON EM ne met en exergue aucun argument en sens contraire.

L'argumentation subsidiaire de l'employeur emporte la conviction du tribunal pour la période débutant le 12.07.2020.

Pour la période antérieure, le Tribunal considère que 'ON EM ne rapporte pas à suffisance le preuve des faits à sa charge (à savoir que le travail habituel des personnes en chômage temporaire a dans les faits été réalisés par des 1/3).

Le recours contre la décision du 07.05.2021 est partiellement fondé.

Quant à la décision du 29.07.2021

Il a été mis fin au dossier pénal par le paiement d'une transaction du chef des infractions reprises dans l'Epv de l'ONEM dont celle d'avoir fait travaillé M. M. le 27.01.2021 alors qu'il était en chômage force majeure Covid.

Il est vain pour l'employeur de contester la matérialité de l'infraction laquelle ressort de l'Epv et de la transaction.

L'exclusion pour le 27.01.2020 doit être confirmée.

Par contre, le tribunal ne comprend pas la raison pour laquelle l'exclusion du bénéfice des allocations de chômage temporaire Covid couvre la période du 01 au 29.01.2021.

Les personnes en chômage temporaire Covid étant dispensée de carte de contrôle, l'exclusion ne peut pas être fondée sur l'article 71 de l'AR chômage mais doit être limitée aux journées durant lesquelles M. M. n'a pas été privé de travail pour des circonstances indépendantes de sa volonté.

Aucun élément du dossier ONEM ne permet de conclure à des prestations de travail de M. M. durant son indemnisation chômage temporaire du 01 au 26.01.2021 et le 29/01/2021.

Il n'y a aucun constat de travail durant cette période.

M. M. n'a pas été entendu.

La décision doit être réformée en ce qu'elle exclut M. M. du bénéfice des allocations de chômage temporaire du 01 au 26.01.2021 et par le 29/01/2021.

4.4. Quant aux dépens

L'art 1017 du Code judiciaire se lit comme suit:

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

La condamnation aux dépens est toutefois toujours prononcée, sauf en cas de demande téméraire ou vexatoire, à charge de l'autorité ou de l'organisme tenu d'appliquer les lois et règlements prévus aux articles (579, 6°,) 580, 581 et 582, 1° et 2°, en ce qui concerne les demandes introduites par ou contre les assurés sociaux.

Par assurés sociaux, il faut entendre : les assurés sociaux au sens de l'article 2, 7°, de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la "Charte" de l'assuré social.

Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et soeurs ou alliés au même degré.

Tout jugement d'instruction réserve les dépens. » (Nous soulignons).

La demanderesse n'est effectivement pas un assuré social dont les droits sociaux sont contestés.

Ne s'agissant pas d'une demande introduite par ou contre un assuré social, la condamnation aux dépens doit être prononcée à charge de la partie qui succombe. L'ONEM ne succombe pas entièrement.

L'action de l'employeur n'est pas entièrement fondée.

En conséquence, le tribunal **délaisse** à chaque partie ses propres dépens.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement ;

Après avoir entendu Sarah Piron, Auditeur du Travail, en son avis oral conforme, donné à l'audience du 28/01/2022;

Dit le recours recevable ;

Le **dit** largement fondé ;

Réforme la décision administrative du 07.05.2021 en ce qu'elle

-refuse le chômage temporaire force majeure Covid des 12 travailleurs visés par la décision pour la période antérieure au 12.07.2020

-refuse à partir du 12.07.2020, le chômage temporaire force majeur Covid des travailleurs

R, L, P, Ve et Po.

Confirme pour le surplus la décision administrative du 07.05.2021 en son principe sous l'émendation suivante, les périodes de refus d'indemnisation des travailleurs restant doivent être limitées comme suit:

S'agissant de Monsieur G, aux 14, 16, 21 au 24 juillet 2020; 4, 11 et 26 août 2020; 4, 11, 15, 16, 17, 23 et 29 septembre 2020; 23 au 25, 29 au 30 mars 2021 ;

S'agissant de Madame J, aux 1er septembre 2020, 17 octobre 2020 et du 29 et 31 mars 2021 ;

S'agissant de Madame VE, aux 14, 15, 23 juillet 2020; 1er, 2, 9, 10, 15, 16, 22, 23, 28, 29 septembre 2020; 29, 30 mars 2021 ;

S'agissant de Madame C, aux 21, 22, 24, 25, 30, 31 mars 2021 ;

S'agissant de Madame I, au 21 mai 2020;

S'agissant de Monsieur M, aux 4, 7, 20 au 23 et 29 août 2020;

Confirme la décision administrative du 29.07.2021 en son principe sous l'émendation suivante :

- le refus de chômage temporaire pour force majeure Covid concernant M. M est limité à la journée du 27.01.2021.

Délaisse à chaque partie ses dépens.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 6^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, division Dinant composée de:

Madame Laurence HOREKENS, Juge président la chambre

Monsieur Yves BOURTON, Juge social employeur

Monsieur Yves DEMOITIE, Juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Monsieur Yohann BALZAT**, greffier

Y. BURTON

Sociaux

y DE

Le Juge président la chambre

L. HRE

Et p zioncé, en langueifrança se, à l'aUdience publique de la 6^{ème} chambre • Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du vingt-cinq février deux mille vingt-deux au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame Laurence HOREKENS**, Juge président la chambre, assistée de **Madame Julie LECHARLIER**, greffier, qui si nent ci-dessous.

Le Greffier,
J. LECHARLIER



Le juge président I
L.

i ambr