

Rep.N°. 2009/2625

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 3 DECEMBRE 2009.

8^e Chambre

Chômage
Not. art 580, 1^o CJ.
Contradictoire
Définitif

En cause de:

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

Appelant, représenté par Maître Willemet M., avocat à
Bruxelles.

Contre:

La SPRL MOUSTY DECORATION, dont le siège social est
établi à 1040 Bruxelles, Rue des Boers, 105-111 ;

Intimée, représentée par M. Mousty, gérant de la SPRL.

★

★

★

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

La présente décision applique notamment les dispositions suivantes :

- Le code judiciaire,
- La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,

Par requête reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 18 juillet 2008, l'ONEM a formé appel du jugement prononcé le 18 juin 2008 par la 7^{ème} chambre du Tribunal du travail de Bruxelles. Copie du jugement a été notifié aux parties, par pli remis à la poste le 18 juin 2008.

Le 4 septembre 2008, une ordonnance - notifiée aux parties le 5 septembre - a acté le calendrier conjoint de mise en état des parties en vue de plaider le dossier à l'audience publique du 29 octobre 2009.

Les parties ont comparu et plaidé à l'audience publique du 29 octobre 2009 ; la cause a été mise en délibéré.

I. Jugement

Le Tribunal du travail était saisi d'un recours contre une décision administrative de l'ONEM notifiée à la SPRL MOUSTY DECORATION (ci-après « la SPRL ») le 1^{er} juin 2007 refusant le chômage temporaire déclaré pour un ouvrier à partir du 7 mai 2007 au motif d'une communication tardive du premier jour de chômage effectif).

Le Tribunal a décidé :

« Déclare la demande fondée,

Annule la décision notifiée par l'ONEM à la SPRL par courrier du 1^{er} juin 2007,

Dit pour droit que la mise en chômage temporaire de Monsieur Philippe S. à partir du 7 mai 2007 devait être acceptée par l'ONEM pour autant qu' les autres conditions, non discutées dans le cadre du présent litige, soient remplies,

Condamne l'ONEM aux dépens de l'instance, non liquidés jusqu'à présent ».

II. Appel de l'ONEM

L'ONEM demande de recevoir l'appel, de le déclarer fondé, de mettre à néant le jugement dont appel et de rétablir la décision administrative en toutes ses dispositions.

III. Faits

La SPRL est une entreprise relevant du secteur de la construction. Il résulte des pièces du dossier administratif repris au dossier de procédure que :

- Le 27 avril 2007, la SPRL a notifié par lettre recommandée à l'ONEM la mise d'un ouvrier en chômage temporaire pour raisons économiques pour la période du 7/5 au 1/6/2007.
- Le 31 mai 2007, elle a introduit une demande de dérogation pour le 1^{er} jour effectif, c'est-à-dire le 7 mai. Le courrier explique le départ d'une collègue, « je n'ai pas bien compris » (la réglementation) « de ce fait je vous l'ai envoyé trop tôt ».

– Le 1^{er} juin 2007, l'ONEm constate que la communication du premier jour de chômage effective est tardive, car elle n'a été envoyée que le 31 mai 2007 ; en outre, l'ONEm refuse la dérogation car une telle dérogation lui a déjà été accordée (manque de communication du premier jour effectif) le 1^{er} septembre 2006.

IV. Examen de l'appel

1.

Le premier juge a considéré que la société, par son courrier recommandé du 27 avril 2007, a satisfait aux obligations imposées par l'article 51, §3quater, de la loi du 3 juillet 1978 et par l'arrêté royal d'exécution du 3 mai 1999. Il estime que la demande de dérogation et son refus sont sans incidence sur la solution à apporter au litige.

Contestant cette position, l'ONEM fait valoir que l'employeur a une double obligation : d'une part, une notification préalable aux ouvriers et à l'ONEM de la date prévue pour la suspension et, d'autre part, chaque mois, communiquer le premier jour de chômage effectif. Il soutient que la SPRL n'a pas respecté cette seconde obligation et que, dès lors, la rémunération est due par la SPRL pour les jours qui précèdent la communication tardive

L'administrateur de la (petite) société, qui se défend seul, expose les circonstances du départ de l'employée habituellement chargée de ce genre de démarche (lui-même ayant pris sa retraite le 1^{er} avril 2007 mais contraint de poursuivre ses activités car la société traverse une mauvaise période). Il expose que l'erreur « la première en 25 ans » provient d'une mauvaise interprétation des informations données par les agents de l'ONEm (dont il souligne la disponibilité). Il décrit l'impact de cette erreur (4 semaines de salaire d'un ouvrier), correspondant à un débours financier équivalent à deux mois de sa pension.

2.

En droit, la position défendue par l'ONEM en appel est correcte.

3.

Un travailleur ouvrier peut bénéficier d'allocations de chômage temporaire en cas de manque de travail pour causes économiques entraînant une suspension de son contrat de travail. Les obligations de l'employeur en cas de chômage économique sont complexes. Elles résultent de la loi du 3 juillet 1978 (art. 51) et, pour le secteur de la construction, d'un arrêté royal du 3 mai 1999, invoqué par l'ONEm. Si ces dispositions ne sont pas respectées, l'employeur doit payer la rémunération pour une période déterminée de suspension du contrat.

4.

Selon la loi du 3 juillet 1978, art. 51 (extrait)

§1^{er}. Sur avis de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. L'arrêté royal indique:

1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;

2° la durée de ce nouveau régime ;

3° le nombre maximal des journées de chômage.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par pli recommandé à la poste adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise ou par voie électronique dont les modalités sont fixées par le Roi.

Le Roi peut, après avis du comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, déterminer le délai de notification minimum du nouveau régime de travail qui est instauré.

La notification prévue à l'alinéa 2, 1°, et la communication prévue à l'alinéa 3 mentionnent

(...)

§ 3quater. Sur avis de la Commission paritaire ou du Conseil national du Travail, le Roi peut imposer l'obligation de communiquer immédiatement au bureau du chômage de l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Il détermine les modalités de cette communication.

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 50, alinéa 3.)

(...)

§7.(...)

(L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 3quater est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 3quater, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par rémunération normale pour l'application du présent alinéa.

(...)

5.

En application de l'article 51, l'arrêté royal du 3 mai 1999 (Mon.13/6/1999) impose aux employeurs qui ressortissent à la Commission paritaire de la construction l'obligation de communiquer au bureau du chômage de l'Office national de l'Emploi le début de la suspension effective de l'exécution du contrat de travail (art. 2) et détermine les modalités de cette communication (art. 3) : lettre recommandée ou télécopie.

6.

Il est donc correct de constater, avec l'ONEM que l'employeur a une double obligation : d'abord, il doit notifier d'avance à l'ONEM la date et les motifs de suspension du contrat : il s'agit de l'annonce du chômage qui va intervenir; ensuite, il doit notifier pour chaque mois, le premier jour de chômage effectif, c'est-à-dire le premier jour de suspension effective du contrat : il s'agit d'une confirmation (ou d'ailleurs d'une possibilité de modification) du chômage annoncé.

Le raisonnement du premier juge ne tient pas correctement compte de la double obligation imposée par l'employeur.

7.

Lors du vote de la loi du 26 mars 1999, qui a introduit à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1998 la seconde communication (§3quater), ainsi que sa sanction,

(§7), le législateur s'est exprimé comme suit sur la justification de cette modification (Doc. Parl. 1912 / 9 - 98 / 99, p.24) :

« Chômage temporaire

L'objectif de cette section est de permettre un meilleur contrôle du chômage temporaire. Elle prévoit à cette fin que le Roi peut imposer à l'employeur, qui instaure un régime de chômage temporaire pour manque de travail résultant de causes économiques, l'obligation de communiquer immédiatement au bureau du chômage de l'Office national de l'Emploi le premier jour de chômage effectif de chaque mois civil.

Cette obligation, qui existe déjà depuis 1994 en ce qui concerne le chômage temporaire pour intempéries, s'est avérée être un moyen efficace de lutter contre la fraude.

Le Roi pourra introduire cette obligation pour certains secteurs ou de façon générale sur avis de la commission paritaire ou du Conseil national du Travail. L'intention est d'introduire en tout cas cette obligation pour le secteur de la construction qui l'a demandé par un avis unanime de sa commission paritaire.

Le projet à l'examen prévoit également que l'employeur qui ne respecte pas cette obligation, que ce soit en matière de chômage temporaire pour intempéries ou pour raisons économiques, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale, laquelle pourra toutefois être limitée après une certaine période. »

Ceci permet de constater l'importance attachée par le législateur à cette (seconde) démarche administrative (communication immédiate du premier jour de chômage de chaque mois civil) et à sa sanction (refus d'octroi d'allocations de chômage pour la période précédant cette communication).

8.

La loi précise que (art. 51, §3 quater) la communication du premier jour de suspension effective du contrat doit intervenir « immédiatement » le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, de chaque mois civil.

C'est de manière peut-être moins claire que l'arrêté, qui confirme l'obligation de communiquer le premier jour de suspension du contrat, prévoit que (art.3) :

« Cette notification prend cours le premier jour effectif de la suspension du contrat de travail pour manque de travail résultant de causes économiques de chaque mois civil ou le jour habituel d'activité qui suit, ou, dans le cas où l'employeur sait avec précision que le contrat de travail sera effectivement suspendu, le jour habituel d'activité qui précède le premier jour mentionné ci-avant ».

Il n'en demeure pas moins que la notification n'a pas d'effet rétroactif et que, en l'occurrence, l'employeur a effectué tardivement la seconde notification, qui doit porter sur le premier jour de chômage effectif et être faite à ce moment. Ceci est confirmé par la sanction prévue par l'article 51, §7 : cette sanction vise expressément la communication prévue à l'article 57, §3, quater et prévoit le paiement de la rémunération pour la période qui précède cette communication.

9.

La SPRL n'a déclaré le premier jour de chômage effectif que le 31 mai. Le chômage temporaire n'est donc pas déclaré correctement pour la période qui précède cette notification. Ceci emporte légalement l'obligation pour l'employeur de payer la rémunération du travailleur concerné, pour la période correspondante, conformément à l'article 51, §7 de la loi du 3 juillet 1978.

10.

Par ailleurs, le juge a le pouvoir de contrôler si l'administration a accordé tous ses droits à un administré et si elle a pris des décisions conformes à la réglementation.

En l'occurrence, la réglementation ne prévoit pas une demande de dérogation. La Cour est dès lors sans pouvoir pour contrôler la validité de la décision litigieuse en ce qu'elle refuse une demande de dérogation. La Cour ne peut donc pas se substituer à l'administration pour accorder une telle dérogation. Elle ne peut, en l'espèce, que vérifier si l'employeur a correctement rempli ses obligations pour obtenir que la période de chômage temporaire soit prise en charge par l'ONEM.

Et en l'espèce, dans une matière il est vrai très complexe, l'employeur n'a pas accompli correctement les démarches administratives que la réglementation impose.

Il y a donc lieu de réformer le jugement.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Sur avis conforme du Ministère public,

Dit l'appel de l'ONEM recevable et fondé,

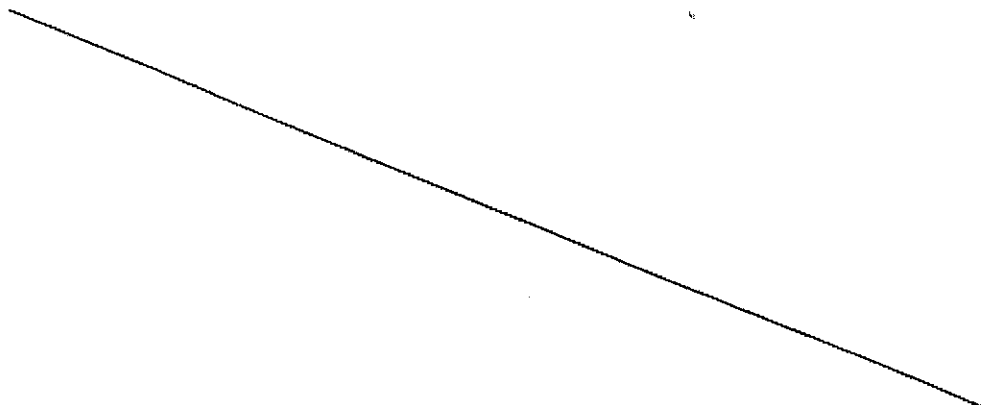
Réforme le jugement, sauf en ce qu'il statue sur les dépens de première instance,

Statuant à nouveau dans cette mesure,

Dit le recours originaire de la SPRL non fondé,

Met les dépens de l'instance d'appel à charge de l'ONEM (C. J. art. 1017, al.2),

Constate qu'il n'y en a pas pour la SPRL.



Ainsi arrêté par :

M^{me} SEVRAIN A.

Conseillère président la chambre

Mme VERMEERSCH C.

Conseiller social au titre d'employeur

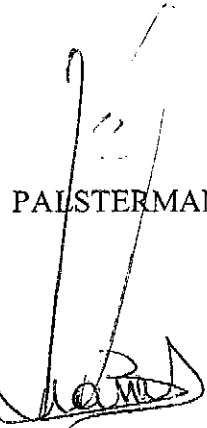
M. PALSTERMAN P.

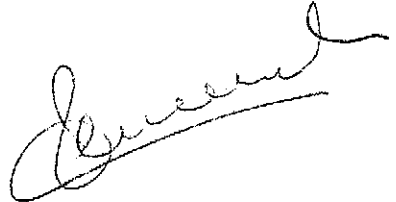
Conseiller social au titre d'ouvrier

Assistés de

~~XXXXXX~~
(3) M^{me} CRASSET B.

Greffière

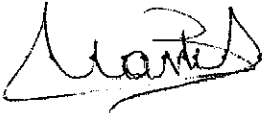

PALSTERMAN P.

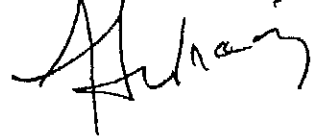

VERMEERSCH C.


~~XXXXXX~~
(3) CRASSET B.


SEVRAIN A.

et prononcé à l'audience publique de la 8^e chambre de la Cour du travail de
Bruxelles, le 3 décembre 2009, par :


~~XXXXXX~~
(3) CRASSET B.


SEVRAIN A.

Biffure de sept mots approuvée en remplacement d'un nom 7