
tribunal du travail de Liège
division Namur
Audience de la 6ème chambre du 4/10/2018

JUGEMENT

En cause de : **Madame FLORENCE V.**, domiciliée XXX

partie demanderesse, comparaisant par
Maître FONSNY ELISABETH, avocate à 1050 BRUXELLES, rue de Livourne, 66/b14

Contre : **L'Office National de l'Emploi**, en abrégé **ONEm**

établissement public, inscrit à la BCE sous le n° 0206.737.484, dont le siège est établi
boulevard de l'Empereur, 7 à 1000 BRUXELLES

partie défenderesse, comparaisant par Maître JOLY ROBERT, avocat à 5000 NAMUR,
avenue Val St-Georges, 2

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

RG. 17/624/A

- la citation introductive d'instance signifiée le 5 mai 2017 inscrite sous le n° 17/624/A du rôle,
- les dossiers de l'information réalisée par l'Auditorat du travail,
- les conclusions principales du conseil de la demanderesse reçues au greffe le 18 décembre 2017,
- le dossier de la partie demanderesse,
- les procès-verbaux d'audience.

RG. 17/861/A

- la requête introductive d'instance, rédigée et présentée conformément au prescrit de l'article 704 §2 du Code judiciaire, reçue au greffe le 10/05/2017 inscrite sous le n° 17/861/A du rôle,
- les convocations adressées aux parties en application de l'article 704 du Code judiciaire,
- le dossier de l'information réalisée par l'Auditorat du travail,
- la requête ampliative de la partie demanderesse reçue au greffe,
- les conclusions principales du conseil de la demanderesse reçues au greffe le 18 décembre 2017
- le procès-verbal d'audience.

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

A l'audience du 6 septembre 2018, après avoir entendu les parties en leurs dires et explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, entendu le Ministère Public en son avis, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Objet des demandes

RG. 17/624/A

Le recours a pour objet d'entendre que Madame V. peut bénéficier des allocations de chômage à partir du 1^{er} janvier 2017 d'entendre condamner la partie défenderesse au paiement de la somme de 2.000 € représentant les allocations de chômage depuis le 1^{er} janvier 2017.

RG. 17/861/A

Le recours est dirigé contre une décision du 21 juin 2017 par laquelle la partie défenderesse informe Madame V. de sa décision de l'exclure du droit aux allocations de chômage du 2 janvier 2017 au 25 juin 2017 (articles 44 et 46 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage) au motif que la demanderesse avait droit à une rémunération durant cette période.

III. Recevabilité

Les demandes sont recevables, pour avoir été introduites dans les formes et délais légaux.

La recevabilité n'est d'ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

IV. Jonction

Il y a lieu de joindre les causes en raison de leur évidente connexité et ce, afin d'éviter des décisions susceptibles d'être inconciliables (article 30 du Code judiciaire).

V. Les faits

1. Madame V. a été engagée au service de Maître V. par contrat du 1^{er} juillet 2014 (prévoyant une entrée en service immédiate), en qualité d'employée.
2. Par courrier du 26 septembre 2016, l'employeur lui écrit en ces termes :

« Je vous informe que je mettrai fin à mes activités le 31 décembre 2016, sans reprise de mon cabinet.

*Il y a donc une impossibilité à maintenir votre contrat.
Etant donné votre ancienneté, votre préavis sera de trois mois lequel prendra cours ce 1^{er} octobre 2016 pour se terminer le 31 décembre 2016.
La présente vous est adressée par la voie recommandée »*

Le même jour, un second courrier est adressé par l'employeur, libellé comme suit :

*« Une erreur a été commise dans votre lettre de préavis de ce jour, à savoir la durée de celui-ci : soit 12 semaines et non trois mois.
Celui-ci prendra cours non le 1^{er} octobre 2016 mais le 10 octobre 2016 pour se terminer le 31 décembre 2016.
Cette rectification fait partie intégrante de votre lettre de préavis et n'a que pour objet la régularisation de celui-ci, s'il échet ».*

3. Il n'est pas contesté que, à l'époque de l'envoi dudit courrier, Madame V. est en repos de maternité, et qu'elle ne reprendra à aucun moment le travail.
4. L'employeur de Madame V. a donc mis un terme à son activité, comme annoncé, le 31 décembre 2016.
5. Madame V., suite à la rupture de son contrat, a sollicité le bénéfice d'allocations de chômage, à compter du 1^{er} janvier 2017.
6. Le 27 février 2017, la CAPAC écrit à Madame V., et lui fait part de la nécessité de vérifier la prolongation de son préavis.
7. L'employeur de Madame V. écrit à la CAPAC, le 10 mars 2017, expliquant que, compte tenu de la cessation de son activité, la prolongation du préavis n'était plus possible.
8. Plusieurs échanges auront lieu entre les parties, suite notamment à l'égarement, par les services de la CAPAC ou de l'ONEM, du dossier de Madame V..

Dans ces circonstances, Madame V., par l'intermédiaire de son conseil, lancera citation le 5 mai 2017 afin de solliciter le bénéfice d'allocations de chômage à compter du 1^{er} janvier 2017.

9. Le 21 août 2017, l'ONEM refuse le droit aux allocations de chômage pour la période du 2 janvier au 25 juin 2017, au motif que, durant cette période, elle pouvait prétendre à une rémunération.

Madame V. bénéficiera des allocations de chômage pour la période postérieure.

VI. Discussion

1. L'article 44 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage dispose que :

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

2. L'article 46 du même arrêté royal précise la notion de rémunération en ces termes :

*« § 1er. Pour l'application de l'article 44, sont notamment considérés comme rémunération :
[...]*

5° l'indemnité, à laquelle le travailleur peut prétendre du fait de la rupture du contrat de travail, y compris les indemnités dans le cadre d'une clause de non-concurrence et l'indemnité d'éviction, à l'exception de l'indemnité pour dommage moral et de l'indemnité qui est octroyée en complément de l'allocation de chômage »

3. Le libellé dudit article vise, s'il fallait l'épingler, non pas l'indemnité que le travailleur a obtenu, mais bien celle à laquelle il peut prétendre.

En effet, ainsi que le rappelle la Cour du travail de Mons :

« La solidarité et l'assurance chômage ne sauraient devoir prendre en charge des obligations qui, en réalité, incombent à l'employeur. C'est la raison pour laquelle il est constant que l'indemnité qui empêche le paiement des allocations de chômage est celle à laquelle 'le travailleur peut prétendre' et qu'un simple droit suffit » (C.T. Mons, 20 avril 2016, R.G. n° 2015/AM/13. La cour considérant, dans le cadre de cet arrêt, que le travailleur qui accepte le paiement d'une indemnité inférieure à l'indemnité légale ne peut prétendre à des indemnités de chômage pour la période couverte par l'indemnité de rupture à laquelle il a renoncé).

La Cour du travail de Liège précise, à cet égard que *« pouvoir prétendre à une indemnité signifie que l'on est en droit de l'exiger »* (C.T. Liège, 14 septembre 2012, R.G. n° 2011/AL/597).

4. La question se pose donc en l'espèce de savoir si Madame V. pouvait prétendre à une indemnité à charge de son employeur pour la période durant laquelle elle sollicite le bénéfice des allocations de chômage.
5. Il n'est pas contesté que Madame V. était, au moment de la notification de son préavis, en repos de maternité, ni qu'elle ne reprendra pas ses prestations avant la fin de carrière de son employeur.
6. L'article 38, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose, dans cette hypothèse, que :

« Sans préjudice des dispositions du § 3 du présent article et de l'article 40 de la loi sur le

travail du 16 mars 1971, le congé peut, dans le cas visé au § 1^{er}, être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension ».

En d'autres termes, le repos de maternité de Madame V. a, en exécution de cette disposition, empêché la prestation du préavis.

7. Est-ce à dire que l'employeur, décidant de mettre fin à ses activités, était dispensé de ses obligations ?

La réponse à cette question est négative.

L'article 39 de la loi relative aux contrats de travail dispose en effet que :

« § 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971. »

En d'autres termes, l'employeur confronté à l'impossibilité de faire prester son préavis à un travailleur du fait d'une cause de suspension de celui-ci doit soit attendre le retour de son travailleur afin de lui faire prester son préavis, soit – s'il décide de mettre un terme à la relation contractuelle – lui régler une indemnité compensatoire de préavis.

8. C'est à cet égard en vain que Madame V. invoque le fait que la rupture de son contrat ne contrevient pas à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

En effet, pour rappel, cet article dispose que :

« Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail. »

Le fait qu'il soit avéré que la rupture du contrat n'est liée à l'état de grossesse de Madame V. n'a pas pour effet de dispenser l'employeur de l'obligation de faire prester un préavis à celle-ci ou de lui régler l'indemnité compensatoire de préavis correspondante : il n'a pour seul effet que de dispenser l'employeur du paiement de l'indemnité de protection qui se serait adjointe à l'indemnité de préavis en cas de licenciement irrégulier.

9. Madame V. ne peut davantage prétendre que l'employeur a été confronté à un cas de force majeure.

Pour rappel, la force majeure constitue un événement imprévisible et insurmontable, qui fait obstacle à l'exécution du contrat.

En l'espèce, la cessation, par l'employeur, de ses activités est un événement tout à fait prévisible. Elle ne constitue en outre pas un obstacle à l'exécution, par l'employeur, de ses obligations, celui-ci pouvant parfaitement régler à Madame V. l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle elle pouvait prétendre.

La cessation, par l'employeur, de son activité est un choix, et les conséquences qui s'y attachent doivent être assumées par l'employeur.

10. En conclusion, Madame V. pouvait prétendre, à charge de son employeur, à une indemnité compensatoire de préavis.

En faisant choix de ne pas réclamer celle-ci (y compris après la notification de la décision querellée, et alors même qu'elle se trouvait toujours dans les délais prévus à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), elle a renoncé à un droit auquel elle pouvait prétendre.

Il n'appartient pas à la sécurité sociale d'assumer les conséquences de ce choix.

11. Enfin, il convient d'observer que, compte tenu des dispositions transitoires de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvrier et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence, ainsi que des mesures d'accompagnement, la durée du préavis qui aurait dû être respectée par l'employeur est effectivement de 3 mois et 12 semaines (3 mois pour l'occupation antérieure à 2014 et 12 semaines pour l'occupation postérieure).

C'est en vain que Madame V. estime qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de l'ancienneté antérieure au 1^{er} juillet 2014, dès lors qu'elle a exercé dans le cadre de contrats avec une personne morale différente.

Il n'est en effet pas contesté que Madame V., depuis 2010, exerce au service de son père, fût-ce dans le cadre de deux casquettes différentes.

Il doit être épinglé, à cet égard, qu'elle ne dépose pas la seconde page du certificat C4 qu'elle a reçu de la SPRL V. en 2014, et qu'elle ne démontre pas que son occupation aurait fait l'objet de

la moindre interruption.

12. Compte tenu de ce qui précède, le recours sera déclaré non fondé.

VII. Dépens

1. Si, en règle, il appartient à la partie demanderesse de faire choix du mode introductif d'instance le moins onéreux, il ne peut lui être reproché de faire usage de la citation, quand les circonstances le justifient.
2. En l'espèce, Madame V. a fait choix de ce mode d'introduction de la procédure en raison de la perte de son dossier par les services de l'ONEM. Ceci ne peut assurément pas lui être reproché.
3. Les frais de citation ne peuvent, dans ces circonstances, lui être délaissés.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,**

Sur avis oral conforme de Monsieur DEUMER, Substitut de l'Auditeur du travail,

JOINT les causes portant les n° 17/624/A et 17/861/A du rôle.

DIT le recours recevable mais non fondé

En application des articles 1017, alinéa 2 du Code judiciaire, et 4, §2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne :

- condamne la partie défenderesse aux frais et dépens liquidés à la somme de 278,41 euros (citation : 158,16 € - indemnité de procédure : 120,25 €),
- condamne d'office la partie défenderesse au paiement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (20 €).

AINSI jugé par la **6ème chambre du tribunal du travail de Liège division Namur**, où siégeaient :

Murielle LAMBERT,
Greffier

Nadine WAUTHIER,
Juge social employé

Paul DE KEYSER,
Juge social employeur

Nathalie ROBERT,
Juge

Et prononcé en langue française à l'audience du **04/10/2018** de la **6ème chambre du tribunal du travail de Liège division Namur**, où siégeaient :

Murielle LAMBERT,

Nathalie ROBERT,

Greffier

Juge