

|  |  |
| --- | --- |
| Expédition délivrée le  à  Me  Reg. Expéd. n°  Droits acquités : | Expédition délivrée le  à  Me  Reg. Expéd. n°  Droits acquités : |

|  |
| --- |
| Numéro de répertoire :  **2023 /** |
| Date du prononcé :  **15/02/2022** |
| Numéro de rôle :  **21/183/A**  Références de l’auditorat :  **NA/C/** |
| Matière :  **Chômage travailleurs salariés** |
| Type de jugement :  **Définitif** |

**Tribunal du travail de Liège**

**Division Namur**

**6ème chambre**

**Jugement**

**En cause de :**

**Monsieur P.,** (RN: xxx),domicilié xxx

partie demanderesse, comparaissant par Madame LEGRAND SANDRINE, porteuse d’une procuration écrite, déléguée syndicale à la C.S.C. dont les bureaux sont situés à 5004 BOUGE, chaussée de Louvain, 510

**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 à 1000 BRUXELLES, boulevard de l’Empereur, 7

partie défenderesse, comparaissant par Maître TARGEZ V. loco Maître HOUSIAUX ALEXIS, avocat à 4500 HUY, rue du Marais, 1

1. **Indications de procédure**

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

* la requête introductive d’instance, rédigée et présentée conformément au prescrit de l’article 704 §2 du Code judiciaire, reçue au greffe le 10/03/2021,
* les convocations adressées aux parties en application de l’article 704 du Code judiciaire,
* les conclusions de la partie demanderesse et les pièces déposées au greffe le 16-11-2021
* le dossier de l’information réalisée par l'Auditorat du travail,
* 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 18/01/2022, 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.

1. **Objet de la demande**

Le recours est dirigé contre une décision du 05-03-2021par laquelle l’ONEm**:**

* exclut Monsieur P. du bénéfice des allocations de chômage temporaire force majeure du 21-09-2020 au 30-11-2020 (articles 44, 45 et 71 de l’arrêté royal di 25-11-1991 portant réglementation du chômage)
* récupère les allocations de chômage temporaire force majeure perçues indûment du 21-09-2020 au 30-11-2020 (article 169 de l’arrêté royal précité).

Cette décision est motivée comme suit:

*« Selon une enquête du service contrôle, il a été constaté que vous n’étiez pas privé de façon involontaire de travail et de rémunération. En effet, en date du 21-09-2020 votre employeur la SA A. vous a proposé un poste en interne au sein de la société. Vous avez sciemment refusé un travail adéquat durant la crise sanitaire et avez fait le choix de ne plus travailler vous privant vous-même de rémunération. »*

1. **Recevabilité**

La demande est recevable pour avoir été introduite devant la juridiction compétente, dans les forme et délai légaux.

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

1. **Les faits pertinents :**

Il ressort des documents et pièces déposés ainsi que des explications fournies à l’audience que :

1. Monsieur P. a été engagé par le Groupe A., le 11-03-2019, dans les liens d’un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de « Délégué technico -commercial externe ».

Sa fonction consistait à visiter des entrepreneurs qui se trouvaient sur chantiers dans la zone de Cognelée, Orp et Andenne.

1. En raison de la pandémie liée au COVID 19 et des mesures gouvernementales, les magasins du groupe A. furent fermés du 17-03-2020 à la mi-mai 2020.

À partir de la mi-mai, les magasins ont pu rouvrir.

1. Monsieur P. a été mis en chômage temporaire dans ce cadre.
2. Le 21-09-2020, Monsieur P. fut convoqué pour un entretien avec son employeur. Durant celui-ci, son employeur lui a proposé un poste de vendeur en magasin.

Monsieur P. a refusé cette proposition.

1. Le 24-11-2020, le groupe A. fera l’objet d’un contrôle de la part de l’ONEm.
2. Par courrier, non daté, l’ONEm sollicitera de Monsieur P. qu’il lui fasse parvenir ses moyens de défense.

Par courrier daté du 22-12-2020, Monsieur P. répondra en ces termes :

« *En référence au courrier cité sous rubrique, permettez-moi de vous dire que je suis étonné de recevoir un tel document, me présentant comme coupable, alors que je suis cette situation depuis plusieurs mois maintenant.*

*Entre le 18 mars 2020 et début juin 2020, j’ai été plusieurs fois en contact via whatsapp avec Monsieur G.P., mon responsable direct dans la société A.. Ce dernier n’a pas pu me donner de réponse concrète quant à la situation des commerciaux externes dans la Société.*

*Le 17 juin 2020 à 9h30, j’ai rencontré Monsieur B., directeur général de la société A. qui m’a malheureusement confirmé que les commerciaux externes ne reprendraient pas tout de suite leurs fonctions.*

*Le lundi 21 septembre 2020 à 11h00, j’ai été convoqué au siège de groupe A. à Ciney une nouvelle fois par Monsieur B., pour me proposer d’occuper un poste en interne dans l’un de ses magasins. Proposition que j’ai refusée par mail (voir pièce jointe) le jeudi 24 septembre 2020 pour les raisons suivantes :*

*- Énormément de différence entre ma fonction de commercial externe qui consiste à aller fidéliser et développer un portefeuille de clients et celui d’employé en interne qui consiste essentiellement à rédiger des devis.*

*- Aucune connaissance du programme informatique que les travailleurs en interne utilisent à 100% de leur temps de travail alors que j’avais pourtant demandé dans le passé à être formé pour cela.*

*- Perte de mon véhicule de société qui m’aurait été évidemment essentiel pour me rendre au magasin. Perte estimée à 600€ par mois.*

*- Perte des frais propres à l’employeur liés à ma fonction d’externe, soit 275€ par mois.*

*- Perte des frais de représentation, soit 150€ par mois.*

*- Changement du lieu de travail.*

*- Changement du temps de travail. Les travailleurs en externe sont engagés pour effectuer un horaire de 38 heures par semaines contre 40 heures par semaine pour les travailleurs en interne.*

*Monsieur B. a accepté ma décision et m’a informé qu’il ne pourrait pas remettre des commerciaux sur la route tout de suite et que je devrais malheureusement rester en « chômage de force majeur » en attendant la reprise.*

*Fin novembre, j’ai demandé que mes congés non pris au cours de l’année 2020 me soient attribués. (…) »*

Le 05-03-2021, l’ONEM prendra la décision litigieuse.

1. En date du 21-01-2021, le Groupe A. mettra fin à son contrat pour motif grave, Monsieur P. refusant de reprendre le travail dans une autre fonction que celle prévue contractuellement.

Monsieur P. ne sera pas sanctionné par l’ONEm en suite de la rupture de son contrat pour faute grave.

1. **Discussion**

**a) Position des parties**

Monsieur P. estime qu’il n’était pas dans l’obligation d’accepter un poste de vendeur en interne dans la mesure où cette proposition touchait aux éléments essentiels de son contrat de travail (changement de fonction et de rémunération) et qu’elle n’était pas limitée dans le temps.

L’ONEm, quant à lui, estime que Monsieur P. n’était pas privé de travail ou de rémunération en suite de circonstance indépendante de sa volonté de sorte que la décision doit être confirmée.

**b) Position du Tribunal**

**En droit,**

1. En vertu de l’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.*

1. En vertu de l’article 27 2° 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 évènement de nature imprévisible qui rend impossible l'exécution d'obligations contractuelles, pour autant que cet évènement ne puisse être imputé au débiteur de l'obligation[[1]](#footnote-1).

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 conjurer[[2]](#footnote-2).

À partir du 13.03.2020, l’ONEm a, toutefois, fait une application souple de la notion de force majeure. 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.

1. En vertu de l’article 34 de l’arrêté ministériel du 26-11-1991 :

*Le travailleur qui devient chômeur temporaire en application de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail doit après les (trois premiers mois) de chômage :*

*1° être disponible pour le marché de l'emploi;*

*2° être demandeur d'emploi et être et rester inscrit comme tel.*

Pendant la période de chômage temporaire due à un cas de force majeure causé par le coronavirus, cette disponibilité a été temporairement suspendue jusqu’au 01-10-2020.

En pratique, cela signifie que toute personne qui se trouvait encore en chômage temporaire pour cause de force majeure due au coronavirus au 01-01-2021 devait s’inscrire comme demandeur d’emploi.

**En l’espèce,**

1. Monsieur P. a bénéficié d’allocations de chômage force majeure à partir de mars 2020.
2. Monsieur P. ne conteste pas que son employeur lui a proposé un emploi au sein de l’entreprise lors d’une entrevue le 21-09-2020.
3. La question qui se pose dès lors est de savoir si Monsieur P. avait l’obligation d’accepter la proposition de son employeur ?

Le Tribunal constate, d’emblée, que Monsieur P. n’avait pas l’obligation, au moment où il a reçu l’offre d’emploi, d’être disponible sur le marché de l’emploi ou inscrit comme demandeur d’emploi.

Monsieur P. a été engagé pour la fonction de Technico-commercial Externe.

Sa fonction consiste en la « *gestion et le développement d’un portefeuille clients, prospection de nouveaux marchés, contacts avec les architectes, administrations diverses pour les marchés publics, suivi des chantiers avec les clients, participation aux foires professionnelles, visite auprès des fournisseurs, déplacements auprès de la clientèle pro et particuliers, visite usines et travail à domicile, mise à niveau des connaissances produits et techniques*. »[[3]](#footnote-3)

Il lui sera proposé d’intégrer l’équipe en interne.

Cette offre impliquait :

- un changement de fonction ;

- un changement de rémunération (perte de la voiture de société et des avantages liés à l’exercice de la fonction de commercial) ;

- un changement de temps de travail (passage d’un 38 heures par semaine à 40 heures par semaine)

Monsieur P. indique, en outre, que l’offre n’était pas limitée dans le temps.

Si l’on peut exiger qu’un travailleur fasse preuve d’une certaine souplesse, temporairement, dans le cadre d’une organisation qui s’avère plus compliquée au regard des mesures gouvernementales liées à la pandémie, il ne peut être exigé qu’un travailleur accepte que l’on modifie, à durée indéterminée, les éléments essentiels de son contrat de travail.

Le caractère non limité dans le temps est confirmé, à l’estime du Tribunal, par deux éléments :

- Le fait d’avoir proposé un nouveau poste en interne alors que la situation sanitaire, à l’époque, permettait au commercial d’effectuer son travail, ne fut-ce que partiellement.

Bien que l’ONEm, en suite de son enquête, ait confirmé l’existence d’un cas de force majeure dans la mesure où il a reconnu le chômage temporaire jusqu’au 21-09-2020, date à laquelle Monsieur P. a refusé un emploi au sein de l’entreprise, le Tribunal souligne que le secteur de la construction avait bien repris et fonctionnait.

Un commercial, en lien avec ce secteur, pouvait donc, en respectant les gestes barrière, continuer à travailler.

- La réponse donnée par Monsieur P., rédigée à l’époque, *in tempore non suspecto*, en ces termes :

« *Je tiens tout d’abord à vous remercier pour la proposition que vous m’avez faite d’intégrer une équipe en interne au sein d’un des magasins du groupe A..*

*Par ce mail, je tiens à vous confirmer ma position de ne pas accepter un poste en interne. Je ne trouve malheureusement que très peu de similitudes entre le métier d’ATC et celui de commercial en magasin. Vous comprendrez que mes expériences précédentes font que je suis sur le terrain et je compte bien poursuivre dans cette voie-là.*

*(…)Si votre décision venait à changer ou si vous souhaitez faire appel à moi dans le futur, ce sera évidemment avec grand plaisir que j’accepterais à nouveau de travailler pour vous comme commercial externe ».*

Au regard de ce qui précède, le Tribunal estime que Monsieur P. n’avait nullement l’obligation d’accéder à la demande de son employeur, celle-ci n’étant pas temporaire et ayant pour effet de modifier des éléments essentiels de son contrat de travail.

Monsieur P. était donc bien privé de travail et de rémunération pour des raisons indépendantes de sa volonté.

1. **Décision du Tribunal**

**PAR CES MOTIFS,**

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

Sur avis oral de Madame FALQUE Joëlle, Substitut de l'Auditeur du travail,

**DIT** le recours recevable et le déclare fondé.

**ANNULE** la décision de l’ONEm datée du 05-03-2021.

**CONDAMNE** l’ONEm aux frais et dépens de l’instance, en application de l’article 1017 al 2. du code judiciaire, limités à la somme de 20 €, étant la contribution au Fonds Budgétaire relatif à l’aide juridique de deuxième ligne, Monsieur P. ne pouvant prétendre à l’indemnité de procédure, à défaut d’être représenté par un avocat.

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

S. BINAME, Juge

S. FOX, Juge social représentant les employeurs

Y. DEMOITIE, Juge social représentant les employés

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de C. ANGHELONE, Greffier assumé

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| C. ANGHELONE, Greffier assumé | Y. DEMOITIE, Juge social représentant les employés | S. FOX, Juge social représentant les employeurs | S. BINAME, Juge |

Et prononcé en langue française à l’audience publique du **15/02/2022** de la **6ème chambre** du **tribunal du travail de Liège, division Namur**, par S. BINAME, Juge, assisté de C. ANGHELONE, Greffier assumé, qui signent ci-dessous

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| C. ANGHELONE, Greffier assumé |  |  | S. BINAME, Juge |

1. W. van Eeckhoutte et V. Neuprez « Droit du travail — Compendium 17-18, T2, 3609. [↑](#footnote-ref-1)
2. Cass., 9 octobre 1986, Pas., 1987, I, 153, R. W,-1987-1988, 778 [↑](#footnote-ref-2)
3. avenant au contrat [↑](#footnote-ref-3)