De quelques considérations autour des allocations de chômage provisoires

Quentin Cordier  
Assistant à l’Université de Liège

Quentin Detienne  
Docteur en sciences juridiques

# Introduction[[1]](#footnote-1)

1. Un ouvrier, que nous appellerons Jacques pour les besoins de cette contribution, est occupé dans les liens d’un contrat de travail à durée indéterminée par une entreprise de la grande distribution. Il est, depuis plusieurs années, affecté au service ‘traiteur et poissonnerie’ d’un établissement liégeois de l’enseigne.

À l’occasion d’une discussion sur le parking réservé au personnel, le gérant du supermarché aperçoit, dans un sac que porte Jacques, de nombreux produits alimentaires de luxe (caviar, homards et autres mets prisés).

Le lendemain, suspicieux, le gérant du supermarché procède à un inventaire méticuleux du stock du service traiteur. Ses soupçons s’en trouvent confirmés ; de nombreux produits ont été subtilisés.

Après avoir rassemblé suffisamment d’élément de preuve emportant la conviction quant à la responsabilité de Jacques dans la commission des vols, la direction du magasin convoque celui-ci. Lors de cette entrevue, Jacques nie toute implication dans les faits qui lui sont reprochés et rejette la responsabilité sur sa collègue Fabienne. En raison d’une collaboration professionnelle jusqu’alors satisfaisante, il est proposé à Jacques de choisir entre le licenciement pour motif grave et la démission. Celui-ci opte, non sans protestations, pour la deuxième possibilité et remet sa démission.

1. Interpellé par des proches quant aux répercussions que celle-ci pourrait avoir en ce qui concerne son droit aux allocations de chômage, Jacques demande l’avis de Lucien, son ancien chef de rayon. Ce dernier l’invite à contester la validité de sa démission, dès lors qu’elle a été obtenue sous la contrainte. En l’absence de consentement valide du fait de la violence exercée par son ex-employeur, Jacques postule le paiement d’une indemnité compensatoire de préavis en raison de la rupture irrégulière du contrat de travail qu’il impute à son ancien employeur. Il sollicite également de l’ONEm son admission aux allocations de chômage.

L’ONEm fait droit à sa demande et avertit Jacques de ce qu’il est en droit de percevoir des allocations provisoires pour la période qui aurait dû être couverte par une indemnité compensatoire de préavis à la condition qu’il réclame le paiement de cette indemnité à son ancien employeur, le cas échéant par voie judiciaire. Il est averti de ce qu’à défaut d’un règlement amiable ou de l’introduction d’une action contre son ancien employeur, dans l’année de l’octroi desdites allocations, celles-ci devront être intégralement remboursées.

Plusieurs mois passent et l’employeur refuse toujours de payer une quelconque indemnité de rupture dès lors que, selon lui, Jacques est l’auteur de la rupture. Par ailleurs, le conseil de ce dernier lui fait part, par voie postale, de ce que, compte tenu de la jurisprudence relative au vice de consentement, les chances de succès d’une action contre son ex-employeur devant les juridictions du travail se révèlent finalement assez faibles.

1. Suivant une première variante de ce casus, Jacques, ne souhaitant pas engager des dépenses inutiles, prend contact, quelques semaines avant l’échéance du délai annal prévu par la réglementation du chômage, avec l’ONEm afin de l’avertir de ce que, compte tenu de l’avis de son conseil qu’il joint à son courrier, il n’introduira pas d’action en justice contre son ex-employeur.

L’ONEm ne donne pas de suite directe à ce courrier et Jacques ne postule pas le paiement de l’indemnité compensatoire de préavis.

La semaine suivant l’échéance du délai annal, Jacques est convoqué par l’ONEm. Il lui est reproché d’avoir manqué aux obligations prévues par l’article 47 de l’arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage (ci-après « arrêté royal ») et rappelées à de multiples reprises par l’administration.

En conséquence, l’ONEm sollicite le remboursement des allocations perçues depuis la rupture du contrat de travail et pour la période qui aurait dû être couverte par une indemnité compensatoire de préavis.

Jacques ne comprend pas la décision de l’administration. Il continue de penser avoir été contraint de démissionner par son ex-employeur et donc que ce dernier devrait se voir imputer la rupture de la relation de travail. Par ailleurs, il estime que l’ONEm aurait à tout le moins dû répondre par la négative à sa demande de dispense d’agir par voie judiciaire contre son ancien employeur et, ainsi, qu’en ne répondant pas à cette sollicitation, l’ONEm a manqué à son devoir d’information et de conseil.

1. Suivant la seconde variante de ce casus, Jacques ne souhaitant pas devoir rembourser les allocations provisoires perçues, il introduit l’action en justice contre son ancien employeur dans le délai annal. Le tribunal du travail ne fait toutefois pas droit à ses demandes. Jacques ne forme pas d’appel contre ce jugement. Il s’inquiète toutefois de l’incidence que cette décision pourrait avoir sur son droit aux allocations de chômage.
2. Dans sa thèse de doctorat, Jacques Clesse s’est intéressé dans le détail au congé dans le contrat de travail[[2]](#footnote-2). Il a montré les subtilités qui peuvent se cacher dans cet acte juridique d’apparence simple, notamment lorsqu’il advient dans des circonstances conflictuelles : qui est responsable de la rupture du contrat, et quelles sont ses conséquences ? On s’intéresse ici à la suite de l’histoire, soit aux éventuelles conséquences de ce conflit en matière d’allocations de chômage : à quoi le travailleur mécontent de ce qu’il a pu obtenir à la suite de la rupture de son contrat de travail peut-il prétendre dans l’immédiat auprès de l’Office national de l’emploi ?
3. Dans la suite de la contribution nous procéderons à un rappel de la jurisprudence relative au vice de consentement dans le cadre de la menace de licenciement pour motif grave (section 1). Nous étudierons, ensuite, les conditions d’octroi des allocations de chômage provisoires et le caractère obligatoire de l’action en justice en vue de récupérer l’indemnité compensatoire de préavis auprès de l’ancien employeur (section 2). Enfin, nous tenterons de déterminer l’incidence d’un manquement de l’administration à son devoir d’information et de conseil sur la récupération de l’indu (section 3).

# Le vice de consentement et le licenciement pour motif grave

1. L’intention n’est pas, ici, d’examiner de manière générale et exhaustive la question du vice de consentement, raison pour laquelle nous renvoyons à meilleure doctrine[[3]](#footnote-3). Nous nous concentrerons plutôt sur la question de savoir si l’exercice, singulièrement par l’employeur, de menaces de rupture du contrat de travail pour motif grave tout en laissant la possibilité à son cocontractant de mettre fin lui-même au contrat, vicie le consentement de la partie qui accepterait cette alternative à la rupture pour motif grave.

On rappellera, brièvement, que la violence — soit la crainte d’un mal considérable et présent de nature à faire impression sur une personne raisonnable — vicie le consentement qu’elle émane du cocontractant ou d’un tiers[[4]](#footnote-4), pour autant qu’elle ait été exercée en vue d’obtenir le consentement, qu’elle ait été effectivement déterminante du consentement de la partie qui en est la victime et qu’elle soit illégitime (injuste). La violence peut être physique, morale ou consister en la crainte d’un mal de nature pécuniaire[[5]](#footnote-5) —[[6]](#footnote-6).

La seule crainte révérentielle envers le père, la mère ou un autre ascendant ne vicie toutefois pas, suivant l’article 1114 du Code civil, le consentement, à moins que des violences aient été exercées. Outre les parents et autres ascendants, il est communément admis que cette disposition vise également les personnes qui disposent d’un ascendant économique sur une autre, tels les employeurs vis-à-vis de leurs salariés. En ce sens, De Page note que « Le Code ne parle que de la crainte révérentielle des ascendants. Mais cette disposition doit être étendue à tous les cas où il y a légitime autorité. Il en est de même lorsque les rapports de subordination résultent d’un état économique normal : telle la subordination de fait sur le marché du travail, des ouvriers et employés aux patrons […] »[[7]](#footnote-7). Faut-il encore que l’employeur n’ait pas recouru à « d’autres moyens de pression ou d’intimidation » ou qu’il n’abuse pas de son ascendant sur ses travailleurs. Ainsi, suivant le même auteur, « L’abus d’influence existe, et constitue la violence morale, lorsque son auteur dépasse les limites normales de la situation favorable dont il dispose, telle qu’elle résulte légitimement des circonstances, et la transforme en un moyen de pression direct, et pratiquement invincible. Tel est le cas […] d’un patron qui, même sans menaces ouvertes, abuse de la crainte d’un de ses employés de perdre sa place, pour se faire consentir des avances de fonds »[[8]](#footnote-8).

Enfin, la partie qui soutient que son consentement a été obtenu sous la menace doit soulever le vice de violence sans tarder, l’article 1115 du Code civil dispose en effet que le la nullité pour cause de violence ne peut plus être invoquée si « depuis que la violence a cessé, ce contrat a été approuvé, soit expressément, soit tacitement, soit en laissant passer le temps de la restitution fixé par la loi ». Ainsi la cour du travail de Bruxelles a considéré que le travailleur qui « n’a invoqué le vice de consentement que quatre mois après sa démission […] » n’est plus en mesure d’invoquer le vice de violence et qu’il est dans ces circonstances « inutile et sans intérêt, de vérifier si une violence quelconque a été exercée à l’égard [du travailleur] pour obtenir sa démission, dès lors qu’à supposer même que celle-ci soit établie, le vice de consentement qui en résulterait ne peut être valablement invoqué, par application de l’article 1115 du Code civil » [[9]](#footnote-9) —[[10]](#footnote-10).

1. L’application de ces principes aux relations de travail se rencontre le plus souvent dans l’hypothèse où un employeur menace un travailleur de le licencier pour motif grave tout en lui permettant — en vue d’éviter les conséquences négatives de ce mode de rupture — de démissionner ou de transiger quant à la rupture de commun accord du contrat de travail.

Suivant une jurisprudence bien établie et ancienne[[11]](#footnote-11), cette seule menace n’est pas constitutive, par elle-même, d’une violence au sens des dispositions précitées du Code civil et ne rend pas nulle la démission ou la rupture de commun accord[[12]](#footnote-12). La seule dépendance économique dans laquelle peut se trouver le travailleur salarié vis-à-vis de son employeur n’est pas considérée, eu égard à l’interprétation donnée de l’article 1114 susmentionnée, comme une violence pouvant vicier le consentement. En outre, la menace de licencier le travailleur pour motif grave est en principe légitime puisque relative à l’usage d’une prérogative légale — pour autant que celle-ci ne soit pas exercé de manière abusive ou accompagné de manœuvres qualifiées, elles, de violences[[13]](#footnote-13).

Il est en effet requis pour que la menace de licenciement pour motif grave puisse être considérée légitime que les éléments invoqués par l’employeur au soutien de celle-ci ne soient ni légers, ni fictifs[[14]](#footnote-14). C’est-à-dire, premièrement, que l’employeur ait raisonnablement pu estimer que les faits reprochés au travailleur étaient constitutifs d’une faute grave, permettant un licenciement sans préavis ni indemnité, quand bien même le juge ne leur reconnaîtrait pas une telle gravité dans le cadre d’un éventuel examen *a posteriori*. Deuxièmement, il faut que l’employeur ait pu valablement considérer les faits graves comme établis, quand bien même ne le seraient-ils finalement pas ; que l’employeur n’ait pas monté de toute pièce un dossier en vue d’obtenir la démission de son subordonné.

Partant, la considération suivant laquelle les éléments invoqués par l’employeur lors d’un entretien au cours duquel il a été proposé au travailleur de choisir entre démissionner ou être licencié sur le champ ne seraient pas, dans le cadre d’un contrôle par le juge du motif grave, reconnus comme constitutifs d’une faute grave est en principe sans pertinence quant à l’appréciation du vice de consentement[[15]](#footnote-15).

De même, le travailleur ne peut, en vue d’obtenir la nullité de sa démission, se fonder uniquement sur la circonstance que les faits invoqués par l’employeur se révèlent, après un examen approfondi, inexistants ou, bien qu’établis, ne sont pas imputables audit travailleur[[16]](#footnote-16).

Le juge, dans le cadre de l’examen du vice de consentement, se borne donc à un contrôle marginal du motif grave[[17]](#footnote-17).

Par ailleurs, le consentement du travailleur pourrait être vicié en raison des circonstances qui entourent l’alternative proposée par l’employeur. Ainsi, pour prendre une hypothèse caricaturale, l’employeur qui use de violences physiques en vue d’obtenir la démission du travailleur vicie le consentement de ce dernier, rendant nulle la démission. Dans cette hypothèse, il est sans importance pour apprécier l’existence d’une violence que les faits invoqués par l’employeur soient bien constitutif d’une faute grave lui permettant de licencier le travailleur sur le champ.

Le fait de prendre le travailleur par surprise en le convoquant à un entretien immédiat, sans l’informer préalablement du motif de celui-ci et en lui conseillant de démissionner au terme de l’entrevue, sans lui permettre de prendre le temps de la réflexion ou de consulter, par exemple, un délégué syndical, pourrait constituer une manœuvre qui vicie le consentement du travailleur.

Ainsi, la Cour de cassation a confirmé un arrêt de la cour du travail de Mons du 17 décembre 2001 qui avait conclu que le consentement du travailleur avait été vicié sans se prononcer sur l’existence d’une faute grave qui aurait pu justifier le licenciement sans préavis ni indemnité, considérant que « indépendamment de l’examen des faits reprochés au défendeur par la demanderesse, l’arrêt considère que celle-ci a exercé envers celui-là une violence dont le caractère injuste ou illicite procède des conditions dans lesquelles elle a soumis à sa signature la transaction litigieuse. Que cette considération, qu’aucun moyen ne critique, suffit à fonder l’appréciation par l’arrêt du caractère injuste ou illicite de la violence qu’il retient »[[18]](#footnote-18).

Les juridictions du travail procèderont à un examen *in concreto* des circonstances qui entourent le licenciement et pourront tenir compte, dans ce cadre, des aptitudes et facultés du salarié.

1. La violence, lorsqu’elle est déterminante du consentement, entraîne la nullité de l’acte ainsi vicié. Toutefois, lorsque ce vice de consentement porte sur l’acte de rupture du contrat de travail — démission ou convention de rupture de commun accord — il est considéré que la nullité ne s’étend pas au constat de la dissolution du contrat. Par contre, l’imputabilité de la rupture est reportée sur la partie qui a usé de violence, généralement l’employeur. Celle-ci est alors redevable d’une indemnité compensatoire de préavis dès lors que la rupture du contrat de travail est irrégulière[[19]](#footnote-19).
2. L’application de ces principes à la situation de Jacques nous permet de penser que l’employeur n’a vraisemblablement pas abusé des prérogatives qui lui sont légalement reconnues ; en d’autres mots, la menace de licenciement pour motif grave ne nous apparaît pas injuste dans le cas d’espèce.

Jacques pourrait éventuellement invoquer les circonstances qui entourent la menace de licenciement, à savoir le fait qu’il a été convoqué sans délai à une réunion dont il ne semblait pas connaître l’objet.

Si ce moyen nous semble toutefois insuffisant, il appartiendrait au juge de l’apprécier en tenant compte de la situation concrète et éventuellement des capacités de Jacques. Quand bien même cet argument serait considéré pertinent, on relève que Jacques n’a pas immédiatement invoqué la nullité de sa démission pour violence. Le délai qui s’est écoulé entre celle-ci et l’invocation du vice de violence pourrait être suffisant pour écarter l’action en nullité sur la base de l’article 1115 du Code civil.

# À propos des allocations provisoires

1. Le mécanisme des allocations provisoires est destiné aux travailleurs dont la situation quant aux conditions d’octroi des allocations de chômage est incertaine ou contestée. Il permet d’éviter que ces travailleurs soient privés de ressources pendant le temps nécessaire pour que la clarté soit faite sur leurs droits, autrement dit sur la question de savoir qui (l’employeur, l’ONEm voire une autre institution de sécurité sociale) leur est éventuellement redevable de quoi.

L’octroi d’allocations provisoires est prévu dans deux cas de figure. Le premier vise la situation où le travailleur estime avoir droit à une indemnité compensatoire de préavis ou à des dommages et intérêts suite à la rupture de son contrat de travail. Une incertitude existe ainsi à propos de la condition d’octroi consistant à être privé involontairement d’une rémunération (article 44 de l’arrêté royal). La réglementation considère en effet qu’une indemnité de rupture constitue une rémunération (article 46, 5°, de l’arrêté royal) : pendant la période couverte par celle-ci, le travailleur n’a pas droit aux allocations de chômage. Étant donné toutefois que cette indemnité n’a pas (encore) été payée, des allocations sont versées à titre provisoire en attendant que le travailleur entreprenne les démarches nécessaires pour en obtenir éventuellement le paiement, à charge de rembourser plus tard ces allocations.

Le second cas de figure consiste en l’hypothèse où le travailleur est considéré comme apte en application de la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité mais conteste cette décision devant les juridictions du travail (article 62, § 2, de l’arrêté royal). L’incertitude pèse donc sur la condition d’aptitude au travail – au sens de la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité (A.M.I.) – requise pour bénéficier d’allocations de chômage (article 60 de l’arrêté royal).

1. Étant donné le complexe de faits qui sert de trame de fond à cette contribution, nous nous concentrons sur le premier cas de figure. L’octroi des allocations provisoires y est régi par l’article 7, § 12, de l’arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (ci-après l’arrêté loi) et par l’article 47 de l’arrêté royal, qui répète l’article précité dans des termes quasiment identiques. L’article 47 de l’arrêté royal est rédigé comme suit :

« Le travailleur qui n'a pas reçu ou qui n'a reçu qu'en partie l'indemnité ou les dommages et intérêts auxquels il a éventuellement droit du fait de la rupture de son contrat de travail peut, à titre provisoire, bénéficier des allocations pendant la période qui serait couverte par ces indemnités s'il satisfait aux conditions suivantes:  
  1° s'engager à réclamer à son employeur, au besoin par la voie judiciaire, le paiement de l'indemnité ou des dommages et intérêts auxquels il a éventuellement droit ;  
  2° s'engager à rembourser les allocations reçues à titre provisoire dès l'obtention de l'indemnité ou des dommages et intérêts ;  
  3° s'engager à informer l'Office de toute reconnaissance de dette que lui fera son employeur ou de toute décision judiciaire qui sera rendue quant à l'indemnité ou aux dommages et intérêts ;  
  4° céder à l'Office, à concurrence du montant des allocations accordées à titre provisionnel, l'indemnité ou les dommages et intérêts auxquels le droit lui sera reconnu.  
  Si le travailleur n'a pas, dans l'année qui suit la cessation de son contrat de travail, intenté une action en justice devant la juridiction compétente aux fins de l'obtention de l'indemnité ou des dommages et intérêts, il est exclu du bénéfice des allocations à dater de la fin du contrat et pour la période couverte par les délais minimaux légaux de préavis qui sont d'application dans son cas. »

1. Cet article couvre toutes les situations dans lesquelles un travailleur estime avoir droit à une indemnité à charge de son employeur suite à la rupture de son contrat de travail[[20]](#footnote-20). Sont ainsi concernés les licenciements « classiques » ou pour un motif grave contesté par le travailleur. Sont aussi couvertes les hypothèses où la rupture du contrat de travail est constatée par le travailleur suite à un acte équipollent à rupture posé par l’employeur. Bien que la doctrine ne les mentionne généralement pas, il ne fait pas de doute selon nous que peuvent enfin donner lieu à l’octroi d’allocations provisoires les hypothèses où un travailleur donne sa démission en raison d’une faute imputable à l’employeur ou suite à une violence (au sens de la théorie générale des obligations) exercée par ce dernier à son encontre. Notre casus vise cette dernière hypothèse.
2. L’article 7, § 12, de l’arrêté-loi, repris à l’article 47 de l’arrêté royal, a été introduit par une loi programme du 30 décembre 1988. Il a fourni une base légale à une pratique préexistante de l’ONEm, qui accordait à titre provisoire des allocations aux travailleurs n’ayant pas reçu d’indemnité compensatoire de préavis ou de dommages et intérêts suite à la rupture de leur contrat de travail malgré le fait qu’ils y avaient probablement droit. Pour éviter que ces travailleurs soient sans ressources pendant la période censée être couverte par ces indemnités, l’ONEm octroyait de manière provisoire des allocations de chômage, à charge pour les travailleurs d’entreprendre les démarches nécessaires pour faire valoir leurs droits et de rembourser ces allocations après la perception de l’indemnité due par leur ancien employeur[[21]](#footnote-21).

L’adoption de l’article 7, § 12, a été l’occasion d’une innovation. Pour faciliter la récupération des allocations versées à titre provisoire, cette disposition prévoit que le travailleur cède à l’Office la créance qu’il détient éventuellement sur son ancien employeur[[22]](#footnote-22). Si cette créance est confirmée, par une décision judiciaire ou par une reconnaissance de dette, ce dernier doit s’en acquitter directement dans les mains de l’Office à concurrence du montant des allocations provisoires versées[[23]](#footnote-23). La légalité de ce mécanisme a été contestée par la doctrine peu de temps après son adoption[[24]](#footnote-24). La pratique l’a toutefois adopté.

1. L’octroi d’allocations provisoires est donc conditionné à quatre engagements du travailleur : réclamer à l’employeur le paiement de l’indemnité ; rembourser l’ONEm dès l’obtention de celle-ci ; informer l’ONEm de l’issue de la réclamation – éventuellement judiciaire – adressée à l’employeur ; céder sa créance envers l’employeur à l’ONEm. Concrètement, ces quatre engagements sont formalisés par la signature de deux formulaires, le C4.2 et le C 4.2*bis*[[25]](#footnote-25). Notons qu’en cas de faillite ou de liquidation de l'entreprise, les mandataires, les curateurs et les liquidateurs ont, relativement à la cession de créance, les mêmes obligations que les employeurs (article 7, § 12, al. 4, de l’arrêté-loi).

La jurisprudence a précisé la portée de ces conditions et a permis de clarifier certaines questions posées par la mise en œuvre du mécanisme des allocations provisoires. Nous exposons ci-dessous différentes situations soumises aux juridictions du travail et les solutions qui ont été retenues. Nous progressons depuis les configurations les plus simples vers les plus complexes.

1. *Premier cas de figure*. Le travailleur introduit l’action en justice, il se voit reconnaître le droit à une indemnité de rupture et l’employeur s’exécute. Étant donné la cession de créance prévue à l’article 47 de l’arrêté royal, l’employeur doit verser cette indemnité à l’ONEm à concurrence du montant des allocations provisoires reçues par le travailleur.
2. *Deuxième cas de figure*. Le travailleur a introduit une action en justice et obtenu la reconnaissance de son droit à une indemnité, mais celle-ci ne lui est pas payée. Les allocations provisoires doivent-elles être remboursées ?

L’ONEm a pour attitude de réclamer le remboursement – ou à tout le moins de défendre son droit de principe de demander ce remboursement si celui-ci est contesté en justice. Il s’appuie sur la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle pour être considéré comme n’étant pas privé de rémunération au sens de la réglementation du chômage, le droit subjectif du travailleur à une rémunération suffit ; il n’est pas nécessaire que la rémunération ait été effectivement perçue[[26]](#footnote-26). Cette jurisprudence s’explique par le souhait d’éviter que la collectivité doive systématiquement supporter les conséquences financières du non-respect par l’ancien employeur de ses obligations[[27]](#footnote-27).

Dès lors que le droit à une rémunération – en l’occurrence une indemnité de rupture – a été reconnu au travailleur, l’ONEm estime que celui-ci ne remplit pas une des conditions d’octroi des allocations de chômage pour la durée couverte par cette indemnité et défend donc son droit à demander le remboursement des allocations provisoires versées pendant cette période. L’article 173, 5°, de l’arrêté royal précise cependant que le Comité de gestion de l’ONEm est autorisé à renoncer aux sommes à rembourser lorsque le travailleur qui a bénéficié d'allocations provisoires en application de l'article 47 ne peut obtenir le paiement de l'indemnité de rupture ou des dommages et intérêts auxquels il a droit. En pratique, le Comité fait habituellement usage de cette faculté[[28]](#footnote-28).

Une partie de la jurisprudence a emboîté le pas à l’ONEm[[29]](#footnote-29). Deux cours du travail, par contre, ont adopté des solutions différentes. Dans un arrêt du 7 mars 2006, la cour du travail de Liège a fait remarquer que « le texte clair de l’article 7, § 12 » de l’arrêté loi, repris à l’identique à l’article 47 de l’arrêté royal, « ne permet en aucun cas la récupération ». Exprimant son désaccord avec la jurisprudence de la Cour de cassation sur laquelle s’appuie l’ONEm, elle a décidé par conséquent que « Pour obtenir et conserver le droit aux allocations provisoires, il faut mais il suffit de remplir les quatre conditions mises par la loi [c’est-à-dire respecter les quatre engagements mentionnés plus haut] sans omettre de diligenter et de poursuivre une action contre l’employeur ». En d’autres termes, plutôt que de s’interroger sur le respect des conditions d’octroi des allocations de chômage, en l’occurrence sur la privation du droit à une rémunération, la cour du travail s’est appuyée sur une interprétation autonome du régime des allocations provisoires pour fonder sa décision[[30]](#footnote-30). Elle a ainsi jugé en l’espèce que l’ONEm ne pouvait réclamer le remboursement des allocations provisoires à la travailleuse ayant obtenu la reconnaissance de son droit à une indemnité compensatoire de préavis par une décision judiciaire communiquée à l’Office, mais qui n’en a pas reçu le paiement par son ancien employeur et dont il y a fort à croire que celui-ci ne s’exécutera jamais étant donné sa mise en liquidation[[31]](#footnote-31).

La cour du travail de Mons a repris à son compte ce raisonnement dans un arrêt du 13 mars 2014. Elle a toutefois ajouté que cette solution n’était pas incompatible avec celle retenue par la Cour de cassation, à tout le moins dans le cas d’espèce. Selon la juridiction d’appel, le droit subjectif à une rémunération est bien un obstacle à l’octroi d’allocation de chômage, comme le considère la Cour de Cassation, mais à la condition que la créance du travailleur sur son employeur soit certaine, et pas seulement hypothétique. Or, la Cour estime qu’en l’occurrence l’état financier de l’ancien employeur, en liquidation, laissait peu de doute sur son incapacité à payer jamais l’indemnité de rupture due[[32]](#footnote-32). La cour du travail argumente donc, nous semble-t-il, qu’en suivant la jurisprudence de la Cour de cassation, on aurait atteint en l’espèce le même résultat que celui fondé sur l’interprétation littérale de l’article 7, § 12, de l’arrêté-loi. Son raisonnement nous semble toutefois sujet à caution dans la mesure où il semble confondre le caractère certain d’une créance, qui est une question de droit, avec sa récupérabilité, qui est une question de fait.

1. *Troisième cas de figure*. Le travailleur introduit l’action en justice et n’obtient pas gain de cause : aucun droit à une indemnité de rupture ne lui est reconnu. C’est la seconde variante de notre casus. Ce résultat défavorable n’a pas en lui-même pour effet de rendre les allocations provisoires indues ; le travailleur ne doit pas les rembourser du simple fait qu’il a été débouté de sa demande[[33]](#footnote-33). Par contre, l’ONEm sera probablement amené à réexaminer son droit aux allocations de chômage à la lumière de la décision de justice et plus particulièrement à s’interroger sur le caractère involontaire ou non du chômage[[34]](#footnote-34). S’il considère que le travailleur est devenu chômeur par suite de circonstances dépendant de sa volonté, il adoptera une mesure d’exclusion temporaire du bénéfice des allocations allant de 4 à 26 semaines en cas de licenciement pour un motif équitable eu égard à l'attitude fautive du travailleur ou de 4 à 52 semaines en cas d’abandon d'un emploi convenable sans motif légitime (articles 51 et s. de l’arrêté royal).

Une question se pose à cet égard : si l’ONEm adopte une telle décision, à partir de quand produit-elle ses effets ? Est-ce à partir de la date d’octroi des allocations provisoires, c’est-à-dire de manière rétroactive, auquel cas les allocations doivent être remboursées pour la période d’exclusion fixée par l’Office, ou est-ce seulement pour l’avenir, auquel cas les allocations provisoires ne doivent pas être remboursées ?

Une réponse exhaustive à cette question supposerait des développements trop longs au regard de l’ambition de cette contribution. Nous nous limiterons donc à indiquer dans les grandes lignes le raisonnement qui nous semble devoir être suivi.

En vertu de l’article 17 de la charte de l’assuré social et de l’article 149, § 1er, de l’arrêté royal, la révision d’une décision entachée d’une erreur imputable à l’ONEm n’a pas d’effet rétroactif lorsqu’elle est défavorable au bénéficiaire des allocations, sauf si celui-ci savait ou devait savoir qu’il n’avait pas droit aux allocations reçues ou seulement pour un montant inférieur[[35]](#footnote-35). Avant d’accorder des allocations à titre provisoire, l’ONEm doit vérifier que les conditions d’octroi des allocations de chômage sont rencontrées, à l’exception bien entendu de la condition d’être privé du droit à une rémunération. Le texte de l’article 7, § 12, de l’arrêté-loi est clair à cet égard puisqu’il prévoit que le travailleur dont le droit à une indemnité de rupture est incertain peut bénéficier d’allocations de chômage provisoire « si, *en plus des conditions ordinaires d'obtention de ces allocations*» (nous soulignons), il prend les quatre engagements mentionnées plus haut et repris à l’article 47 de l’arrêté royal.

Par hypothèse, la décision de l’ONEm d’exclure le travailleur pour chômage volontaire après avoir pris connaissance de la décision judiciaire statuant sur son droit à une indemnité de rupture doit être considérée comme la révision d’une première décision s’étant déjà prononcée sur le caractère volontaire ou non du chômage, à savoir celle d’octroyer des allocations de chômage à titre provisoire. Etant donné l’article 17 de la Charte et l’article 149, § 1er, de l’arrêté royal, cette révision d’une première décision ne peut avoir d’effet rétroactif, à supposer bien sûr que le travailleur ait été de bonne foi. L’exclusion du bénéfice des allocations de chômage ne pourra donc avoir d’effet que pour l’avenir ; les allocations provisoires reçues dans le passé ne doivent pas être remboursées.

1. *Quatrième cas de figure*. Le travailleur a introduit une action judiciaire, mais il n’informe pas l’ONEm des suites (favorables ou défavorables) de la procédure. L’article 153, 2°, de l’arrêté royal est applicable dans une telle situation[[36]](#footnote-36). Cet article prévoit que peut être exclu du bénéfice des allocations pendant 4 semaines au moins et 13 semaines au plus, le chômeur qui a perçu ou peut percevoir indûment des allocations du fait qu'il a omis de faire une déclaration requise ou l'a faite tardivement. Peut être sanctionné de la sorte le travailleur qui s’est vu reconnaître le droit à une indemnité de rupture par une décision judiciaire, mais qui tarde à en informer l’ONEm : il conserve indûment des allocations versées à titre provisoire. De même en va-t-il du travailleur qui a été débouté de sa demande d’octroi d’une indemnité de rupture : s’il a le droit de conserver les allocations provisoires reçues, l’ONEm doit pouvoir réexaminer sa situation à la lumière de cet élément nouveau, notamment sous l’angle du caractère volontaire ou non du chômage.
2. *Cinquième cas de figure*. Le travailleur introduit une action judiciaire dans le délai annal prévu par la réglementation du chômage, mais ne fait pas diligence pour mettre l’affaire en état. Si l’article 7, § 12, de l’arrêté-loi et l’article 47 de l’arrêté royal, interprétés littéralement, n’exigent que l’introduction d’une action judiciaire, la cour du travail de Mons notamment a déduit des travaux préparatoires qu’il est en outre attendu du travailleur qu’il diligente la procédure[[37]](#footnote-37). Plusieurs décisions de jurisprudence condamnent le travailleur inactif sur le plan procédural au remboursement des allocations[[38]](#footnote-38). Elles écartent par exemple l’argument de la disparition ou de l’insolvabilité de l’employeur qui aurait rendue impossible ou inutile la poursuite de l’action[[39]](#footnote-39), ou celui de la non responsabilité du travailleur au motif que l’organisation syndicale à laquelle il avait demandé d’assurer le suivi de la procédure n’a pas entrepris les démarches nécessaires[[40]](#footnote-40).

Notons que l’obligation de diligence et de suivi de la procédure qui pèse sur le travailleur n’implique pas celle d’interjeter un appel si la décision du tribunal du travail lui est défavorable[[41]](#footnote-41).

1. *Sixième cas de figure.* Le travailleur n’introduit pas d’action judiciaire dans le délai annal fixé par l’article 47 de l’arrêté royal, mais justifie cette attitude par la fait qu’il estime que l’action n’a aucune chance de succès. Doit-il rembourser les allocations reçues ? C’est la première variante du casus exposé en introduction de cette contribution.

Deux options sont envisageables. La première consiste à décider que Jacques ne doit pas rembourser les allocations car son attitude est celle d’un homme raisonnable et bien renseigné, qui souhaite éviter la perte de temps et d’argent que représenterait une procédure judiciaire qu’il sait être inutile. Cette option est difficilement compatible avec le texte de l’article 47, al. 2, qui exprime clairement que «Si le travailleur n'a pas, dans l'année qui suit la cessation de son contrat de travail, intenté une action en justice devant la juridiction compétente aux fins de l'obtention de l'indemnité ou des dommages et intérêts, il est exclu du bénéfice des allocations à dater de la fin du contrat et pour la période couverte par les délais minimaux légaux de préavis qui sont d'application dans son cas ». Il est vrai que cet alinéa 2 peut sembler contredire l’alinéa 1er, 1°, du même article. Celui-ci prévoit que le travailleur doit « s'engager à réclamer à son employeur, *au besoin par la voie judiciaire*, le paiement de l'indemnité » (nous soulignons). Dans un cas, il est obligatoire d’intenter une action en justice ; dans l’autre, cette action semble facultative. Mais une interprétation simple et cohérente avec la finalité du mécanisme des allocations provisoires permet de concilier les deux alinéas. Elle consiste à considérer que la voie d’une solution à l’amiable – l’autre branche de l’alternative mentionnée implicitement dans l’alinéa 1er, 1° – n’est acceptable qu’à condition que cette solution soit atteinte dans le délai annal ; si tel n’est pas le cas, l’alinéa 2 fait obligation d’emprunter la voie judiciaire endéans ce délai, quel que soit par ailleurs l’état d’avancement de la tentative de solution à l’amiable. Cette interprétation semble être celle retenue par l’ONEm[[42]](#footnote-42).

La seconde option consiste à considérer que, peu importe l’avis de son avocat, Jacques doit rembourser les allocations étant donné le texte clair de l’article 47, al. 2, de l’arrêté royal. C’est cette option qui emporte notre suffrage.

Cette seconde option permet toutefois de pointer une difficulté, qui dépasse le cas spécifique de Jacques mais s’ancre dans le régime même des allocations provisoires : dès lors qu’un travailleur est admis aux allocations provisoires parce qu’il estime, de bonne foi, avoir droit à une indemnité de rupture, il lui faut mais il lui suffit, pour ne pas devoir les rembourser, d’intenter une action en justice contre son ancien employeur quand bien même, après s’être mieux informé, il saurait pertinemment n’avoir aucune chance de succès. La considération de cette seconde option met ainsi en lumière l’importance de la décision prise *en amont* par l’ONEm d’octroyer ou non à un travailleur des allocations provisoires : une fois que le travailleur est « entré » de bonne foi dans ce mécanisme, il semble qu’il lui soit facile de conserver définitivement le bénéfice des allocations versées en se contentant d’introduire une action en justice – qu’il la sache finalement inutile ou non – et de s’assurer qu’elle suive son cours. En effet, comme nous l’avons exposé plus haut, nous sommes d’avis que l’article 17 de la charte de l’assuré social et l’article 149, § 1er, de l’arrêté royal ne permettent pas à l’ONEm de demander le remboursement des allocations provisoires s’il estime, après avoir pris connaissance de la décision judiciaire défavorable au travailleur, que son chômage était volontaire, à condition que le travailleur ait été de bonne foi. Nous pensons que l’ONEm pourra bien adopter une mesure d’exclusion pour chômage volontaire en vertu des articles 51 et s. de l’arrêté royal, mais seulement pour l’avenir.

Si les portes d’entrées du mécanisme des allocations provisoires sont trop larges, un risque existe que celui-ci devienne une sorte de voie d’accès assouplie aux allocations de chômage, puisque celles-ci, bien qu’indûment accordées dès la rupture du contrat, peuvent aisément rester définitivement acquises au travailleur moyennant l’introduction d’une action judiciaire. Pour éviter ce risque — mineur, on l’accordera sans peine — il appartient à l’ONEm d’être précautionneux lorsqu’il admet un travailleur au bénéfice des allocations provisoires. Il se doit d’exercer un contrôle de *l’apparence* de légitimité de la prétention du travailleur au droit à une indemnité de rupture contre son ancien employeur. On comprend toutefois ce que la tâche peut avoir de délicat étant donné que les allocations provisoires sont attribuées précisément en attente d’une clarification des droits du travailleur suite à la rupture du contrat du travail. Elle est difficile à mener *a fortiori* dans des circonstances (heureusement moins nombreuses en pratique) comme celles qui forment notre casus, où la responsabilité de la rupture du contrat – et donc du caractère volontaire ou non du chômage – est discutable et discutée.

# Le devoir d’information et de conseil des institutions de sécurité sociale

1. Compte tenu des faibles chances de succès des moyens précédemment envisagés dans la première variante du casus (il n’introduit pas l’action judiciaire dans le délai annal de l’article 47 de l’arrêté royal), Jacques pourrait-il invoquer le comportement de l’ONEm pour amoindrir, sinon pour supprimer les conséquences pécuniaires négatives qu’il semble devoir souffrir suite à la rupture de son contrat de travail ?
2. Les règlementations en matière de sécurité sociale font probablement partie des plus complexes auxquelles peuvent être confrontés les justiciables, d’autant qu’ils le sont généralement, par la force des choses, en raison d’évènements qui les placent en situation de faiblesse — maladie, chômage, etc. Partant, il n’est pas étonnant que l’assuré social, même le plus vigilant, puisse se méprendre, notamment sur l’étendue de ses droits et obligations ou quant aux démarches et procédures à respecter pour l’obtention de diverses prestations de sécurité sociale. Il n’est dès lors pas surprenant que le législateur ait entendu imposer, audites institutions de sécurité sociale, un devoir d’informations et de conseils au bénéfice des assurés sociaux. Dans la suite de cet exposé, nous traiterons brièvement — afin d’éviter de trop nous éloigner du sujet principal de cette étude — et, partant, sans prétendre à l’exhaustivité, de l’étendue du devoir d’information et de conseil des institutions de sécurité sociale (§ 1.) ainsi que des conséquences d’un manquement à celui-ci (§ 2.). Nous tenterons enfin d’appliquer les éléments théoriques dégagés à la situation de Jacques (§ 3.).

## L’étendue du devoir d’information et de conseil

1. Les obligations des institutions de sécurité sociale trouvent, quant au devoir d’information et de conseil, un fondement spécifique au sein de la charte de l’assuré social[[43]](#footnote-43). L’article 3 de celle-ci prévoit ainsi que « Les institution de sécurité sociale sont tenues de fournir à l’assuré social qui en fait la demande écrite, toute information utile concernant ses droits et obligations et de communiquer d’initiative tout complément d’information nécessaire à l’examen de sa demande ou au maintien de ses droits […] »[[44]](#footnote-44). Cette information de l’assuré social est mise en œuvre, notamment mais sans pouvoir s’y limiter[[45]](#footnote-45), suivant l’arrêté royal d’exécution de l’article susmentionné, par la mise à disposition de ceux-ci de documents à jour (tel un site internet), les informant de leurs droits et obligations[[46]](#footnote-46).

On remarque que l’article 3 susmentionné distingue entre l’information qui ne doit être fournie par l’institution de sécurité sociale qu’à l’occasion d’une demande écrite de l’assuré social et le complément d’information qui doit être communiqué d’initiative soit, suivant la Cour de cassation, même en l’absence de toute demande de l’assuré social[[47]](#footnote-47) —[[48]](#footnote-48). Malheureusement, la disposition est silencieuse quant à la distinction qu’il y a lieu d’opérer entre l’information et le complément d’information ; il en résulte que celle-ci apparaît fort théorique et difficile à mettre en œuvre au point qu’il est permis de se demander si ces deux catégories ne se confondent pas en pratique. Ce sentiment est renforcé par l’étude de la jurisprudence et de la doctrine.

Premièrement, la notion de ‘demande’ semble être interprétée largement par la jurisprudence. En ce sens, la cour du travail de Bruxelles a considéré que la demande « écrite de renseignement peut être formulée sous des formes très diverses » et a assimilé à une telle demande un avis écrit de changement d’adresse[[49]](#footnote-49).

Deuxièmement, la notion de complément d’information n’est pas légalement définie et, suivant la jurisprudence de la Cour de cassation précédemment évoquée[[50]](#footnote-50), les institutions de sécurité sociale sont débitrices de ‘compléments d’information’ même en l’absence de demande d’information initiale de l’assuré social.

J.-F. Funck, après une étude approfondie de la jurisprudence, conclut quant à cette notion de complément d’information qu’elle ne vise « pas seulement un complément d’information par rapport à une demande initiale de renseignements, mais un complément par rapport à ce que l’assuré social a déjà communiqué, par rapport à ce qu’il est censé savoir ou ignorer, par rapport à ce qui se trouve dans le dossier, pour autant que cette information soit destinée à permettre l’examen de sa demande de prestations ou le maintien de ses droits »[[51]](#footnote-51). N’est-ce pas là la définition même de l’information ?

En outre, les institutions de sécurité sociale sont tenues, pour les matières qui sont de leur compétence, de conseiller les assurés sociaux qui en font la demande « sur l’exercice de [leurs] droits ou l’accomplissement de [leurs] devoirs et obligations »[[52]](#footnote-52). La nature de ce devoir de conseil n’est pas précisée par la charte et il semble en pratique difficile de départir celui-ci du devoir d’information[[53]](#footnote-53). La doctrine s’accorde toutefois à considérer que le devoir de conseil de l’institution de sécurité sociale n’est pas aussi ample que celui qui peut être attendu d’un professionnel, tel un avocat, et qu’il ne va pas jusqu’à l’information de l’assuré sociale quant aux techniques lui permettant de maximiser le bénéfice de prestations sociales[[54]](#footnote-54).

Par ailleurs, dans le cadre de l’exécution de leur devoir d’information et de conseil, les institutions de sécurité sociale utilisent un « langage compréhensible pour le public »[[55]](#footnote-55) et communiquent une information de qualité[[56]](#footnote-56).

Enfin, les institutions de sécurité sociale qui reçoivent une demande d’information ou de conseil qui leur est erronément adressée la transmettent à l’institution compétente et en informent l’assuré social[[57]](#footnote-57) —[[58]](#footnote-58).

## Les conséquences d’un manquement de l’institution de sécurité sociale à son devoir d’information et de conseil

1. Le manquement de l’institution de sécurité sociale à son devoir d’information et de conseil constitue une faute susceptible de causer un préjudice dans le chef de l’assuré social. La réparation de ce préjudice mobilisera généralement les règles du droit commun de la responsabilité délictuelle. En conséquence, l’assuré social, pour autant qu’il démontre l’existence — outre d’une faute consistant en un manquement au devoir d’information ou de conseil — d’un dommage et d’un lien causal entre la faute et le dommage aura en principe droit à la réparation intégrale de ce dernier. On note que pour certaines prestations, notamment en matière de chômage, l’identification de l’institution fautive peut poser des difficultés dès lors que les compétences sont réparties entre l’administration et des caisses de paiement[[59]](#footnote-59).

Les dommages que ces manquements sont susceptibles d’entrainer sont divers ; dans les lignes qui suivent nous passeront brièvement en revue certains de ceux qui nous semblent les plus vraisemblables. Ainsi, la violation par l’institution de son devoir d’information et de conseil peut avoir causé un préjudice matériel dans le chef de l’assuré social correspondant aux prestations de sécurité sociale dont ce dernier ne pourra légalement bénéficier — dès lors qu’insuffisamment informé il n’a pu remplir les conditions légales pour être indemnisé. De manière analogue, le préjudice matériel peut découler de l’obligation de rembourser des allocations perçues indûment lorsque c’est à la suite d’une faute de l’institution de sécurité sociale que l’assuré social ne remplissait pas les conditions d’octroi pour bénéficier de la prestation[[60]](#footnote-60).

La cour du travail de Bruxelles a été confrontée à une telle hypothèse : une mère a continué à percevoir des allocations familiales pour les mois de septembre et d’octobre après que sa fille a terminé ses études. Toutefois, celle-ci ne s’était pas inscrite en tant que demandeuse d’emploi entraînant la perte du droit aux allocations familiales pour la période qui suit la fin des vacances scolaires. Constatant ce défaut d’inscription, le fonds a postulé le remboursement des allocations indûment perçues. Toutefois, la cour du travail a considéré que le fonds avait commis une faute au sens de l’article 1382 du Code civil en n’informant pas clairement l’assuré social quant à l’obligation d’inscription comme demandeur d’emploi et que le dommage qui en résultait consistait en « la perte du droit aux allocations familiales pour septembre et octobre […] »[[61]](#footnote-61).

Ce préjudice matériel peut également correspondre à la charge financière résultant de l’obligation de rembourser les sommes indûment perçues en une seule fois[[62]](#footnote-62).

Dans certains cas, le dommage découlant du manquement à l’obligation d’information et de conseil consistera en la perte d’une chance[[63]](#footnote-63) d’obtenir une prestation de sécurité sociale ou d’être dispensé d’une charge sociale[[64]](#footnote-64) ou, encore, en la perte d’une chance de poser un choix en étant correctement informé[[65]](#footnote-65).

1. Par ailleurs, en droit commun, suivant un courant qui semble avoir les faveurs de la Cour de cassation, la victime est en droit de solliciter la réparation de son dommage en nature[[66]](#footnote-66). La réparation en nature du dommage pourrait conduire, notamment, à accorder à l’assuré social des prestations de sécurité sociale auxquelles il ne peut prétendre ou à paralyser la récupération de prestations indûment perçues.

Toutefois, concernant les prestations de sécurité sociale, tant le principe de légalité que le caractère généralement d’ordre public de celles-ci s’opposeront dans certains cas à la réparation en nature du dommage[[67]](#footnote-67). Dès lors que les conditions légales d’octroi des prestations sociales ne sont pas réunies, quand bien même cette situation résulterait d’une faute de l’institution, celles-ci ne peuvent être octroyées[[68]](#footnote-68). La réparation du préjudice devrait donc être opérée par équivalent, par l’octroi de dommages et intérêts.

En pratique, on pourrait aboutir à un résultat fort proche. Prenons l’hypothèse précédemment évoquée où il est requis d’un assuré social qu’il rembourse des allocations perçues indûment mais dont il est constaté que c’est en raison d’un manquement de l’institution de sécurité sociale à son devoir d’information et de conseil qu’il ne réunissait pas les conditions d’octroi. Le juge ne pourra en principe pas, compte tenu du principe de légalité, contraindre l’institution à renoncer à la récupération de l’indu mais il pourra condamner celle-ci au paiement de dommages et intérêts correspondants aux allocations perçues indûment ; débouchant sur un résultat relativement similaire, *a fortiori* lorsque les dommages et intérêts et les sommes à rembourser peuvent être compensées.

1. Enfin, il se peut qu’une faute soit également identifiée dans le chef de l’assuré social, outre le manquement au devoir d’information et de conseil de l’institution de sécurité sociale. Suivant le droit commun de la responsabilité délictuelle, en cas de fautes concurrentes dont celle de la victime du dommage, le juge devra déterminer le quantum de dommage imputable à l’institution de sécurité sociale. En effet, dans cette hypothèse, « il y a lieu à partage des responsabilités, en sorte que la victime ne peut obtenir la réparation de son dommage que dans la mesure de la responsabilité imputable au tiers, c’est-à-dire sous déduction de la part de responsabilité qui lui est attribuée en raison de sa propre faute »[[69]](#footnote-69) —[[70]](#footnote-70).

## Proposition d’application de la théorie au casus

1. Dans l’hypothèse où Jacques n’a pas introduit dans l’année, en violation de l’article 47 de l’arrêté royal chômage, l’action en justice contre son ex-employeur en vue d’obtenir les indemnités compensatoires de préavis, est-il permis de considérer que l’ONEm a failli à son devoir d’information et de conseil ?

En présence d’une jurisprudence floue, voire évanescente, quant à l’étendue du devoir d’information et de conseil des institutions de sécurité sociale, il est difficile d’apporter une réponse tranchée à cette question. On relèvera toutefois deux éléments qui pourraient être pris en compte.

Premièrement, on note que Jacques a adressé à l’ONEm un courrier par lequel il informe l’Office de ce que suite à l’avis de son conseil quant aux (faibles) chances de succès d’une action judiciaire contre son ancien employeur, il n’introduira pas ladite action en justice. Ce courrier pourrait être considéré, compte tenu de l’existence d’une jurisprudence souple sur ce point, comme une demande d’information au sens de l’article 3 de la charte de l’assuré social.

Il serait alors permis de considérer que l’ONEm, pour respecter son devoir d’information et de conseil, aurait dû rappeler à l’assuré social l’absoluité de l’obligation d’introduire une action en justice contre son ancien employeur et de la sanction qui s’y attache, même dans l’hypothèse où un avocat assure des faibles chances de succès d’une telle action.

Partant, l’absence de réaction de l’ONEm pourrait éventuellement être considérée comme fautive. Il faut toutefois rappeler que les institutions de sécurité sociale disposent en principe d’un délai de 45 jours pour répondre. Or, dans le cas d’espèce, il est vraisemblable que la période qui sépare le courrier de Jacques de l’échéance du délai annal soit inférieure à 45 jours. Dès lors que pour être utile, la réponse de l’Office aurait nécessairement dû être communiquée avant l’échéance du délai annal, doit-on considérer que, pour ne pas manquer à son devoir d’information et de conseil, l’ONEm aurait dû informer Jacques avant l’échéance de ce délai ? À notre connaissances cette question n’a pas été tranchée par les juridictions du travail.

Deuxièmement, il ne fait pas de doute que Jacques savait ou devait savoir — compte tenu des documents qui lui ont été communiqués— que l’introduction d’une action en justice dans l’année contre son ancien employeur en l’absence d’accord amiable sur le paiement de l’indemnité de congé constituait une condition d’octroi des allocations provisoires. Il apparait en outre difficilement concevable qu’il ait pu ignorer la sanction qui s’attache au manquement à cette obligation, soit la déchéance du droit aux allocations provisoires.

En conséquence, il nous semble que même dans l’hypothèse où une faute — consistant en un défaut d’information — serait retenue dans le chef de l’ONEm, le comportement de Jacques devrait également être considéré comme fautif. Il y aurait alors lieu à partage de responsabilité entre ce dernier et l’ONEm. Le juge devrait donc tenir compte de la faute de Jacques pour déterminer les dommages et intérêts à charges de l’ONEm dont le montant ne pourrait, par hypothèse, être équivalent au montant des allocations provisoires indues.

# Conclusion

1. Pour conclure, oserait-on une analogie nautique en considérant que le vaisseau de Jacques — un voilier par exemple — est, en toutes hypothèses, bien mal embarqué ; il subit l’assaut des vagues sans grande chance de s’en sortir, à tout le moins indemne.
2. Mais trêve de faux semblants ; le lecteur aura compris que notre casus cache un message et que les prénoms donnés à nos protagonistes ne sont pas le fruit de l’aléa. Il s’agissait, par cet artifice, — indirectement et par un humour sans doute potache — de mettre en lumière une personne aux importantes réalisations, notamment doctrinales, mais dont la modestie la rend peu friande de ce genre de forfait.

C’était également pour nous l’occasion de le remercier pour ces quelques années d’heureuse collaboration — dans notre chef en tout cas, nous ne nous prononcerons pas pour le principal intéressé —au sein de l’unité de droit social de la Faculté de Droit, de science politique et de criminologie de l’Université de Liège.

« Tiens bon la barre et tiens bon le vent ! »[[71]](#footnote-71)

1. Ce cas pratique est librement inspiré d’un arrêt inédit de la cour du travail de Liège du 24 mai 2019 et qui concerne une affaire toujours pendante. [↑](#footnote-ref-1)
2. J. Clesse, *Congé et contrat de travail*, Liège, Collection scientifique de la Faculté de Droit de Liège, 1992. [↑](#footnote-ref-2)
3. Voy. notamment : P. Van Ommeslaghe, *Droit des obligations : Introduction. Sources des obligations (première partie)*, t. I, Bruxelles, Bruylant, 2010, pp. 225 et s.  ; P. Wéry, *Droit des obligations : Théorie générale du contrat*, Vol. 1, 2e éd., Précis de la Faculté de Droit de l’Université catholique de Louvain, Bruxelles, Larcier, 2011, pp. 228 et s. [↑](#footnote-ref-3)
4. Voy. notamment : H. De Page, *Traité élémentaire de droit civil belge*, t. I, 3e éd., Bruxelles, Bruylant, 1962, p. 77. [↑](#footnote-ref-4)
5. P. Wéry, *Droit des obligations*, Vol. 1, 2e éd., *op. cit.*, p. 250. [↑](#footnote-ref-5)
6. Voy. pour le surplus : P. Van Ommeslaghe, *Droit des obligations*, t. I, *op. cit.*, pp. 259‑265 ; P. Wéry, *Droit des obligations*, Vol. 1, 2e éd., *op. cit.*, pp. 249‑254. [↑](#footnote-ref-6)
7. H. De Page, *Traité*, t. I, 3e éd., *op. cit.*, p. 76. [↑](#footnote-ref-7)
8. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-8)
9. C. trav. Bruxelles (6e ch.), 16 novembre 2018, *J.T.T.*, 2019, p. 107. [↑](#footnote-ref-9)
10. Voy. notamment sur cette question : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social : Droit du travail 2018-2019 : contenant des annotations fiscales*, t. III, Waterloo, Wolters Kluwer, 2018, p. 2317. [↑](#footnote-ref-10)
11. Voy. notamment : Cass., 12 mai 1980, *Pas*., 1980, p. 1133 ; Cass., 7 novembre 1977, *Pas*., 1978, p. 275 ; c. trav. Bruxelles (4e ch.), 27 juin 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 383 ; c. trav. Mons (1re ch.), 26 février 2016, *J.L.M.B.*, 2016, p. 1188 ; c. trav. Liège (8e ch.), 13 mars 2015, *J.T.T.*, 2015, p. 283 ; c. trav. Liège (13e ch.), 12 janvier 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 49 ; c. trav. Anvers (2e ch.), 16 février 1999, *J.T.T.*, 1999, p. 357. [↑](#footnote-ref-11)
12. Voy. J. Clesse, *Congé et contrat de travail*, *op. cit.*, p. 47. [↑](#footnote-ref-12)
13. Voy. notamment : H. Funck, « La fin du contrat: les modes de droit civil de l’apport du droit civil en droit du travail », *in* C. Wantiez (dir.), *Contrats de travail: vingtième anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, Bruxelles, Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 137 ; V. Vannes et L. Dear, *La rupture abusive du contrat de travail — théorie et applications*, Collection de la Faculté de Droit de l’Université Libre de Bruxelles, Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 599 ; S. Lacombe, A.-F. Brasselle et É. Carlier, *Le droit de la rupture du contrat de travail*, Droit actuel, Bruxelles, Larcier, 2018, pp. 23‑27. [↑](#footnote-ref-13)
14. Les termes employés peuvent varier en fonction des auteurs. J. Clesse parle à cet égard de faits anodins ou factices (*Congé et contrat de travail*, *op. cit.*, p. 47). Voy. aussi : c. trav. Bruxelles (4e ch.), 27 juin 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 383 ; c. trav. Liège, 8 novembre 2007, *R.R.D.*, 2007, p. 169 ; c. trav. Mons (3e ch.), 11 janvier 2005, *J.T.T.*, 2005, p. 402. [↑](#footnote-ref-14)
15. Par un arrêt du 23 mars 1998, la Cour de cassation a cassé un arrêt de la cour du travail de Bruxelles considérant : « attendu que l’arrêt considère que les faits reprochés par la demanderesse au défendeur pour obtenir sa démission immédiate ne revêtent pas le caractère d’un motif grave et en déduit que la menace de licenciement pour ces faits est constitutive de violence au sens de l’article 1112 du Code civil ;

     »Que cette seule circonstance n’établit pas que la demanderesse a fait un usage abusif de ses droits au moment où elle a menacé le défendeur de licenciement pour motif grave ;

     »Attendu qu’en se fondant sur les considérations précitées, l’arrêt ne justifie pas légalement sa décision que la violence morale exercée par la demanderesse sur le défendeur était injuste » (Cass., 23 mars 1998, *Pas.*, 1998, p. 382). Voy. aussi c. trav. Bruxelles (4e ch.), 15 janvier 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 175. [↑](#footnote-ref-15)
16. La cour du travail de Liège jugea que : « La question n’est pas de savoir si ces faits sont avérés mais s’ils sont anodins ou factices » et que dans le cas d’espèce les faits « n’apparaissaient pas comme étant factices, c’est-à-dire fabriqués de toute pièce pour les circonstances » (c. trav. Liège, 8 novembre 2007, *R.R.D.*, 2007, p. 169). Voy. aussi : c. trav. Liège (13e ch.), 12 janvier 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 49. [↑](#footnote-ref-16)
17. Voy. notamment : c. trav. Mons(1re ch.), 26 février 2016, *J.L.M.B.*, 2016, p. 1188 ; c. trav. Mons (3e ch.), 11 janvier 2005, *J.T.T.*, 2005, p. 400. [↑](#footnote-ref-17)
18. Cass., 24 mars 2003, *Pas.*, 2003, I, p. 609. Dans un arrêt de 2010, la cour du travail de Mons a pu considérer que la violence morale avait consisté dans le fait, pour l’employeur, de surprendre le travailleur « sur son lieu de travail, sans lui laisser aucune possibilité d’organiser sa défense en lui imposant instantanément et d’autorité un entretien avec un aréopage de supérieurs hiérarchiques immédiatement hostiles, mais néanmoins conciliants sur des points non fautifs visant à [le] culpabiliser et à l’amadouer avant […] d’embrayer sur des reproches présentés comme susceptibles de produire des conséquences graves de manière à ce que dans le contexte d’immédiateté, la démission apparaisse comme la seule solution honorable » (c. trav. Mons (1re ch.), 26 mars 2010, *J.T.T.*, 2010, p. 430). [↑](#footnote-ref-18)
19. Voy. J. Clesse, *Congé et contrat de travail*, *op. cit.*, pp. 47‑48. [↑](#footnote-ref-19)
20. L. Markey, *Le chômage : conditions d’admission, conditions d’octroi et indemnisation*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2017, p. 267. [↑](#footnote-ref-20)
21. S. Baert, « La rupture du contrat de travail : Octroi et récupération des allocations de chômage provisoires (I) », *Orientations*, 1993, n° 1, p. 4. [↑](#footnote-ref-21)
22. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-22)
23. Pour plus de détails, voy. l’instruction « chômage 01, 047.D.02 » de l’administrateur général de l’ONEm ; M. Willemet et C. Hallut, « Chômage et absence de rémunération », *in* J.-F. Neven et S. Gilson (éds.), *La réglementation du chômage : vingt ans d’application de l’arrêté royal du 25 novembre 1991*, Waterloo, Kluwer, 2011, pp. 111‑112. [↑](#footnote-ref-23)
24. M. Pétré, « La rupture du contrat de travail : Octroi et récupération des allocations de chômage provisoires (II) », *Orientations*, 1993, n° 1, pp. 12‑17. Sur cette question voy. aussi L. Markey, *Le chômage : conditions d’admission, conditions d’octroi et indemnisation*, *op. cit.*, pp. 268‑270. [↑](#footnote-ref-24)
25. Voy. le site internet de l’ONEm : <https://www.onem.be/fr/formulaires>. [↑](#footnote-ref-25)
26. Cass., 3e ch., 14 mai 1984, *Rev. Dr. Soc.*, 1985, p. 28. Voy. également Cass., 3e ch., 6 février 1995, *Chr. D. S.*, 1995, pp. 374-375 et *J.T.T*., 1995, pp. 250-251. [↑](#footnote-ref-26)
27. S. Baert, « La rupture du contrat de travail : Octroi et récupération des allocations de chômage provisoires (I) », *op. cit.*, p. 4. [↑](#footnote-ref-27)
28. Instruction « chômage 01, 047.D.02 » de l’administrateur général de l’ONEm, p. 23, n° 5.1.6.6.3. Voy. également à ce propos D. Roulive, *Le contentieux en matière de chômage: les grands arrêts de la Cour de cassation, de la Cour constitutionnelle et de la Cour justice de l’Union européenne*, Bruxelles, Larcier, 2015, pp. 194‑195 et 391 ; B. Graulich et P. Palsterman, *Les droits et obligations du chômeur*, Bruxelles, Kluwer, 2003, p. 90. [↑](#footnote-ref-28)
29. Voy. notamment C. trav. Liège, 12 janvier 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 63 ; C. trav. Liège, 10 janvier 2002, *Chr. D. S.*, 2002, pp. 289-290. [↑](#footnote-ref-29)
30. Voy. l’observation de J.F.F. publiée dans les *Chr. D. S.*, 2009, p. 147 à la suite de l’arrêt dont question. [↑](#footnote-ref-30)
31. C. trav. Liège, 7 mars 2006, *Chr. D. S.*, 2009, pp. 145-147, obs. J.F.F. [↑](#footnote-ref-31)
32. C. trav. Mons, 13 mars 2014, *J.T.T.*, 2015, pp. 141-142. [↑](#footnote-ref-32)
33. Trib. trav. Bruxelles, 3 mars 1997, *J.T.T.*, 1998, p. 218 ; C. trav. Liège, 10 janvier 2002, *Chr. D. S.*, 2002, pp. 289-290 ; S. Baert, « La rupture du contrat de travail : Octroi et récupération des allocations de chômage provisoires (I) », *op. cit.*, p. 10 ; M. Willemet et C. Hallut, « Chômage et absence de rémunération », *op. cit.*, p. 113 ; L. Markey, *Le chômage : conditions d’admission, conditions d’octroi et indemnisation*, *op. cit.*, p. 271. [↑](#footnote-ref-33)
34. Instruction « chômage 01, 047.D.02 » de l’administrateur général de l’ONEm, p. 14. [↑](#footnote-ref-34)
35. Pour plus de détails à ce sujet, voy. H. Mormont, « La révision des décisions administratives et la récupération des allocations de chômage payées indûment », *in* J.-F. Neven et S. Gilson (éds.), *La réglementation du chômage : vingt ans d’application de l’arrêté royal du 25 novembre 1991*, Waterloo, Kluwer, 2011, pp. 653‑718 ; B. Graulich, G. Massart et M. Dumont, « La révision, la récupération de l’indu et la prescription », in *Regards croisés sur la sécurité sociale*, C.U.P., Liège, Anthemis, 2012, pp. 9‑168. [↑](#footnote-ref-35)
36. Voy. C. trav. Liège, 18 avril 2001, *J.T.T.*, 2001, pp. 385-386. Cet arrêt porte sur des allocations provisoires accordées à un travailleur contestant être apte au travail au sens de la législation relative à l’A.M.I., mais son raisonnement est transposable aux allocations versées par application de l’article 47 de l’arrêté royal. [↑](#footnote-ref-36)
37. C. trav. Mons, 16 mars 2006 (disponible sur terralaboris.be ; S. Remouchamp critique cette décision dans son commentaire sur le même site internet). Voy. aussi C. trav. Mons, 18 mai 2006, *J.T.T.*, 2007, pp. 10-11, qui motive sa décision en invoquant, outre les travaux préparatoires, le principe d’exécution de bonne foi des conventions, c’est-à-dire en l’espèce de l’engagement du travailleur de réclamer une indemnité à son ancien employeur. Voy. déjà C. trav. Mons, 12 juillet 2001, *R.R.D.*, 2001, pp. 462-463 et C. trav. Mons, 1er février 2002, RG n° 14305, inédit (disponible sur juridat.be), qui adoptent la même interprétation de l’article 47 de l’arrêté royal sans faire référence aux travaux préparatoires. [↑](#footnote-ref-37)
38. Voy. notamment C. trav. Mons, 16 janvier 1998, R.G. n° 13639, inédit (disponible sur juridat.be) ; C. trav. Liège, 12 janvier 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 63 ; et les autres décisions renseignées par L. Markey, *Le chômage : conditions d’admission, conditions d’octroi et indemnisation*, *op. cit.*, p. 271, note de bas de page n° 1. [↑](#footnote-ref-38)
39. C. trav. Liège, 10 janvier 2002, *Chr. D. S.*, 2002, pp. 289-290 ; C. trav. Mons, 18 mai 2006, *J.T.T.*, 2007, pp. 10-11. [↑](#footnote-ref-39)
40. C. trav. Bruxelles, 29 mars 2006 (disponible sur terralaboris.be) ; T. trav. Hainaut, 23 janvier 2019 (disponible sur terralaboris.be) [↑](#footnote-ref-40)
41. Instruction « chômage 01, 047.D.02 » de l’administrateur général de l’ONEm, p. 14. Voy. aussi t. trib, Bruxelles, 3 mars 1997, *J.T.T.*, 1998, pp. 218-219 ; C. trav. Mons, 18 mai 2006, *J.T.T.*, 2007, pp. 10-11 ; B. Graulich et P. Palsterman, *Les droits et obligations du chômeur*, *op. cit.*, p. 90 ; L. Markey, *Le chômage : conditions d’admission, conditions d’octroi et indemnisation*, *op. cit.*, p. 271. [↑](#footnote-ref-41)
42. Voy. la Feuille info T43 disponible sur le site internet de l’ONEm <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t43> qui indique au titre des formalités à remplir par le travailleur pour bénéficier des allocations provisoires : « Dans l'année qui suit la rupture de votre contrat de travail, vous devez fournir la preuve qu'à défaut de règlement à l'amiable avec votre employeur, vous avez intenté une action en justice devant la juridiction compétente ». [↑](#footnote-ref-42)
43. Les principes généraux de bonne administration permettaient déjà, avant l’entrée en vigueur de la charte de l’assuré social, de mettre à charge des institutions de sécurité sociale certains devoirs notamment quant à la qualité de l’information communiquée. Voy. notamment sur cette question : J.-F. Funck, « Le devoir d’information et de conseil des institutions selon la Charte de l’assuré social », *in* F. Étienne et M. Dumont (dirs.), *Regards croisés sur la sécurité sociale*, CUP, Liège, Anthemis, 2012, p. 170. Voy. également au sujet de la responsabilité de l’administration en cas de manquement à son devoir d’information : B. Dubuisson *et al.*, *La responsabilité civile : Chronique de jurisprudence*, Les dossiers du J.T., n° 74, Bruxelles, Larcier, 2009, pp. 562‑564. [↑](#footnote-ref-43)
44. Art. 3 de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer “la charte” de l’assuré social, *M.B.*, 6 septembre 1995 (ci-après « la charte de l’assuré social »). Cette disposition prévoit également que l’information communiquée par l’institution de sécurité sociale doit « indiquer clairement les références du dossier traité et le service qui gère celui-ci » et « être précise et complète afin de permettre à l'assuré social concerné d'exercer tous ses droits et obligations ». En outre, elle prévoit que l’information est, sauf lorsqu’il y est dérogé par arrêté royal, transmise gratuitement dans un délai de 45 jours. [↑](#footnote-ref-44)
45. Voy. notamment : S. Gilson et Z. Trusgnach, « Regards sur la Charte de l’assuré social », *in* J. Clesse et J. Hubin (dirs.), *Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont*, CUP, n° 150, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 262. [↑](#footnote-ref-45)
46. Art. 2, al. 1er, de l’arrêté royal du 19 décembre 1997 portant exécution des articles 3, alinéa 1er, et 7, alinéa 2, de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer “la charte” de l’assuré social, *M.B.*, 30 décembre 1997 (deuxième éd.). [↑](#footnote-ref-46)
47. En effet, cette interprétation a été confirmée par la Cour de cassation dans un arrêt du 23 novembre 2009 suivant lequel « Il ne s’ensuit pas que l’obligation pour l’institution de sécurité sociale de communiquer d’initiative à l’assuré social un complément d’information nécessaire à l’examen de sa demande ou au maintien de ses droits est subordonné à la condition que cet assuré social lui ait préalablement demandé par écrit une information concernant ses droits et obligations » (*Chr. D.S.*, 2010, n° 8, p. 422). Voy. également : c. trav. Bruxelles (6e ch.), 3 juin 2013, *Chr. D.S.*, 2016, n° 6, p. 227. Voy. encore à cet égard : J.-F. Funck, « Le devoir d’information et de conseil des institutions selon la Charte de l’assuré social », *op. cit.*, pp. 175‑177 ; S. Gilson *et al.*, « Charte de l’assuré social », *in* C.-É. Clesse (dir.), *Sécurité sociale : Dispositions générales*, Répertoire pratique du droit belge, Bruxelles, Bruylant, 2016, pp. 418‑419. [↑](#footnote-ref-47)
48. Voy. aussi sur la notion d’information à communiquer d’initiative et d’information à communiquer suite à une demande de l’assuré social : K. Leus et I. Verheven, « Voorlichtings- en informatieplicht van de socialezekerheidsingstellingen », *in* J. Put (éd.), *Het handvest van de sociaal verzekerde en bestuurlijke vernieuwing in de sociale zekerheid*, Brugge, die keure, 1999, pp. 54‑55. [↑](#footnote-ref-48)
49. C. trav. Bruxelles (6e ch.), 30 avril 2007, *Chr. D.S.*, 2008, n° 10, p. 566. Voy. également : c. trav. Bruxelles (6e ch.), 3 juin 2013, *Chr. D.S.*, 2016, n° 6, p. 229. Voy. encore sur cette question : J.-F. Funck, « Le devoir d’information et de conseil des institutions selon la Charte de l’assuré social », *op. cit.*, pp. 173‑174. [↑](#footnote-ref-49)
50. Cass., 23 novembre 2009, *Chr. D.S.*, 2010, n° 8, p. 422. [↑](#footnote-ref-50)
51. J.-F. Funck, « Le devoir d’information et de conseil des institutions selon la Charte de l’assuré social », *op. cit.*, p. 182. [↑](#footnote-ref-51)
52. Art. 4 de la charte de l’assuré social. [↑](#footnote-ref-52)
53. Voy. notamment : J.-F. Funck, « Le devoir d’information et de conseil des institutions selon la Charte de l’assuré social », *op. cit.*, pp. 170‑171 ; S. Gilson *et al.*, « Charte de l’assuré social », *op. cit.*, p. 438. Pour B. Graulich et P. Palsterman, il pourrait s’agir d’un « principe d’interprétation du devoir d’information. Celui-ci doit aller jusqu’à indiquer à l’assuré social la meilleure façon de faire valoir ses droits ou de respecter ses obligations » (« La Charte de l’assuré social », *Chr. D.S.*, 1998, n° 6, pp. 266‑267). [↑](#footnote-ref-53)
54. Voy. notamment : J.-F. Funck, « Le devoir d’information et de conseil des institutions selon la Charte de l’assuré social », *op. cit.*, p. 171 ; S. Gilson *et al.*, « Charte de l’assuré social », *op. cit.*, pp. 438‑439 et doctrine citée. [↑](#footnote-ref-54)
55. Art. 6 de la charte de l’assuré social. [↑](#footnote-ref-55)
56. Voy. notamment : K. Leus et I. Verheven, « Voorlichtings- en informatieplicht van de socialezekerheidsingstellingen », *op. cit.*, pp. 55‑57. [↑](#footnote-ref-56)
57. Art. 5 de la charte de l’assuré social. [↑](#footnote-ref-57)
58. Sur la question du devoir de réorientation, voy. notamment : S. Gilson *et al.*, « Charte de l’assuré social », *op. cit.*, pp. 441‑445. [↑](#footnote-ref-58)
59. Voy. notamment sur cette question : J.-F. Funck, « Le devoir d’information et de conseil des institutions selon la Charte de l’assuré social », *op. cit.*, pp. 189‑192. [↑](#footnote-ref-59)
60. Voy. notamment : J.-F. Neven, « La réparation selon le droit commun des fautes des institutions de sécurité sociale », *in* F. Étienne et M. Dumont (dirs.), *Regards croisés sur la sécurité sociale*, CUP, Liège, Anthemis, 2012, pp. 256‑265 et jurisprudence citée. [↑](#footnote-ref-60)
61. C. trav. Bruxelles (8e ch.), 13 septembre 2007, *Chr. D.S.*, 2008, n° 10, p. 568. Pour une autre illustration, voy. : c. trav. Bruxelles (8e ch.), 12 décembre 2012, R.G. n° 2011/AB/388, disponible sur www.terralaboris.be. [↑](#footnote-ref-61)
62. Voy. J.-F. Neven, « La réparation selon le droit commun des fautes des institutions de sécurité sociale », *op. cit.*, pp. 262‑263. [↑](#footnote-ref-62)
63. L’interprétation de la notion de ‘perte d’une chance’ est sujette à débat au sein de la doctrine, débat qu’il ne nous est pas permis d’approfondir à l’occasion de cette étude. Voy. notamment sur cette question : B. Dubuisson, « La théorie de la perte d’une chance en question : le droit contre l’aléa », *J.T.*, 2007, pp. 489‑497 ; P. Van Ommeslaghe, *Droit des obligations : Sources des obligations (deuxième partie)*, t. II, Bruxelles, Bruylant, 2010, pp. 1509‑1520 ; J.-F. Neven, « La réparation selon le droit commun des fautes des institutions de sécurité sociale », *op. cit.*, p. 252. [↑](#footnote-ref-63)
64. Voy. notamment : S. Gilson, « Devoirs généraux des institutions de sécurité sociale : information - conseil - lisibilité - réorientation », in, s.d., p. 446. [↑](#footnote-ref-64)
65. Voy. notamment : J.-F. Neven, « La réparation selon le droit commun des fautes des institutions de sécurité sociale », *op. cit.*, p. 268. [↑](#footnote-ref-65)
66. Voy. notamment : P. Wéry, *Droit des obligations : Les sources des obligations extracontractuelles, le régime général des obligations*, Vol. 2, Précis de la Faculté de Droit de l’Université catholique de Louvain, Bruxelles, Larcier, 2016, pp. 91‑92. [↑](#footnote-ref-66)
67. La réparation pourrait avoir lieu en nature en cas de manquement de la caisse de paiement au devoir d’information et de conseil, cela en vertu de l’article 167, § 4, de l’arrêté royal chômage lequel prévoit « L'organisme de paiement doit payer au bénéficiaire les allocations qui lui sont dues et qui n'ont pas pu lui être payées ou dont la récupération a été ordonnée par le directeur ou par la juridiction compétente en raison de sa négligence ou de sa faute, notamment si des documents ont été transmis tardivement au bureau du chômage ». Voy. en ce sens : M. Dumont, « La charte de l’assuré social », *R.R.D.*, 1997, pp. 398‑399. Voy. également : J.-F. Neven, « La réparation selon le droit commun des fautes des institutions de sécurité sociale », *op. cit.*, p. 247. La cour du travail de Bruxelles a fait application de cette disposition dans un cas de manquement au devoir d’information et de conseil par l’organisation de paiement des allocations de chômage (c. trav. Bruxelles (8e ch.), 16 mai 2018, R.G. n° 2016/AB/297, disponible sur : www.terralaboris.be). [↑](#footnote-ref-67)
68. J.-F. Neven, « La réparation selon le droit commun des fautes des institutions de sécurité sociale », *op. cit.*, pp. 253‑254 ; S. Gilson *et al.*, « Charte de l’assuré social », *op. cit.*, pp. 450‑457. [↑](#footnote-ref-68)
69. P. Van Ommeslaghe, *Droit des obligations : Sources des obligations (deuxième partie)*, t. II, *op. cit.*, pp. 1587‑1588. [↑](#footnote-ref-69)
70. Voy. notamment au sujet des obligations de l’assuré social et de l’éventuelle incidence sur la responsabilité de l’institution de sécurité sociale : J.-F. Funck, « Le devoir d’information et de conseil des institutions selon la Charte de l’assuré social », *op. cit.*, pp. 185‑189. [↑](#footnote-ref-70)
71. J. Plante, « Santiano », interprétée notamment par H. Aufray. [↑](#footnote-ref-71)