

## Position de la FGTB wallonne concernant la proposition de mise en place et de fonctionnement de la Commission administrative de recours au sein du Forem

---

### 1. Composition et modalités de fonctionnement de la Commission de recours

Le texte, datant du 24 juillet 2015 et présenté lors de la réunion du Comité de gestion du Forem du 8 septembre 2015, prévoit que :

« La Commission de recours est composée :

- de deux représentants des organisations représentatives des employeurs et de deux représentants des organisations représentatives de travailleurs ou de leurs suppléants,
- d'un représentant du Ministre régional de l'Emploi ou de son suppléant,
- d'un représentant du Forem ou de son suppléant.

*La Commission est présidée par le représentant du Ministre régional de l'Emploi ou son suppléant. Le secrétariat est assuré par le Forem. Un règlement d'ordre intérieur est défini avec l'ensemble des personnes désignées à la Commission. »*

Nous préconisons que la Commission de recours soit composée de 3 membres et non de 6 : un représentant des organisations représentatives des travailleurs, un représentant des organisations représentatives des employeurs (ou leurs suppléants) et un magistrat professionnel (ou son suppléant), qui préside.

Notre position se base sur le fonctionnement de la Commission Administrative Nationale (CAN), également composée de cette manière et présidée par un magistrat. Nous proposons que certaines dispositions en vigueur pour la CAN soient transposées à la Commission de recours, mutatis mutandis :

#### *Membres de la Commission :*

- Le président et son suppléant sont désignés par le Gouvernement parmi les magistrats effectifs ou honoraires, sur proposition du Ministre de l'Emploi et de la Formation.
- Les autres membres de la commission et leurs suppléants sont nommés par le Gouvernement. Ils sont choisis sur des listes de candidats présentées par les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des employeurs. Ces listes doivent parvenir au Ministre de l'Emploi et de la Formation dans les quinze jours de la demande qui leur en est faite, faute de quoi il est procédé d'office aux nominations.
- Le mandat du président est de dix ans, celui des membres représentant les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs de six ans. Ces mandats sont renouvelables.
- Il y a incompatibilité entre un mandat au Comité de gestion du Forem et un mandat à la Commission de recours.

#### *Secrétariat :*

- La Commission est assistée d'un secrétaire et de secrétaires adjoints.
- Le secrétaire et les secrétaires adjoints de la Commission sont désignés par le Comité de gestion du Forem. Ils doivent être âgés de 25 ans au moins et être membres du personnel du Forem.

#### *Délibération :*

- Pour délibérer valablement, les trois membres composant la Commission de recours, ou leur suppléant, doivent être présents.
- Un recours est déclaré fondé lorsque deux des trois membres susmentionnés se prononcent dans ce sens.

Cette composition et la présidence d'un magistrat professionnel facilitent et favorisent le compromis, permettant d'aboutir le plus souvent possible à une décision unanime. Cela permet aussi d'éviter un engorgement des tribunaux du travail. Le représentant du Ministre régional de l'Emploi, ou son suppléant, n'aura pas l'autorité juridique d'un magistrat ni la position de neutralité requise pour favoriser la décision unanime.

Le magistrat professionnel assure la neutralité. A contrario, le Forem serait à la fois juge et partie dans la Commission, problème qui serait renforcé si, par exemple, un conseiller ou contrôleur du Forem devait être auditionné par la Commission. Le Ministre de l'Emploi est toutefois représenté par le membre du personnel du Forem, qui assure le secrétariat de la Commission et pourra, lorsque cela s'avère nécessaire, apporter certaines précisions sur le dossier présenté.

## **2. Modalités d'introduction d'un recours**

Le texte prévoit que :

*« Pour être recevable, le recours doit être formulé par écrit, daté et signé et transmis au secrétariat de la Commission par courrier recommandé, dans un délai de quinze jours calendrier qui commence à courir trois jours ouvrables après l'envoi de la notification de la décision. »*

Nous préconisons que le délai pour introduire un recours soit de 1 mois, comme c'est actuellement le cas pour les recours introduits auprès de la CAN, et non de 15 jours. Une analyse de la manière dont les choses se passent actuellement sur le terrain, pour les recours introduits auprès de la CAN, montre qu'un délai de 15 jours serait insuffisant.

Après réception de la notification officielle de la décision (document C29 de l'Onem), le demandeur d'emploi doit effectuer une série de démarches. Il doit prendre connaissance de la notification de décision, de la possibilité de recours et de ce que cela implique, avant de prendre une décision, le cas échéant, d'introduire le recours. Pour prendre une décision dûment réfléchie, le demandeur d'emploi devra s'assurer de la recevabilité de son dossier, de l'existence de preuves qu'il jugera suffisantes, voire reprendre contact avec certaines organisations contactées durant la dernière période évaluée.

Il est par ailleurs possible que la personne choisisse de se rendre auprès d'un conseiller, qui pourra à la fois l'informer et l'assister dans l'introduction du recours et dans la préparation de sa défense. Le demandeur d'emploi qui fait le choix de se faire accompagner ne pourra pas accélérer la procédure pour autant ; il devra à tout le moins rencontrer le conseiller à plusieurs reprises pour que celui-ci prenne également connaissance de la situation avant de prendre une décision.

Au vu de ces impératifs et du temps de réaction nécessaire à chaque étape, il est important d'allonger le délai d'introduction afin que la possibilité de recours soit effective et accessible au plus grand nombre.

