



Expédition

Numéro du répertoire

2026 /

Date du prononcé

18 février 2026

Numéro du rôle

2024/AB/657

Décision dont appel
tribunal du travail francophone de
Bruxelles
24 juin 2024
23/1063/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

ARRÊT

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur H B, domicilié à

N° R.N. :

partie appelante,

comparaissant en personne et assistée par Maître E P, avocat à 1000 BRUXELLES,

contre

La SOCIETE DES TRANSPORTS INTERCOMMUNAUX DE BRUXELLES, en abrégé STIB,

inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0247.499.953 et dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Rue Royale 76,

partie intimée,

représentée par Maître A G, Maître K D S et Maître J C, avocats à 1160 AUDERGHEM,

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué rendu le 24 juin 2024 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. :23/1063/A)
- la requête d'appel reçue le 30 septembre 2024 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 21 janvier 2026.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

L'appel est recevable.

II. Le jugement dont appel

Monsieur H B a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« Dans ses dernières conclusions, Monsieur H B demande au tribunal de :

«Déclarer les demandes ci-après du requérant recevables et fondées ;

En conséquence :

- Condamner la SOCIETE DES TRANSPORTS COMMUNAUX DE BRUXELLES (S.T.I.B) :

- Au paiement de la somme de 38.028,14 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,

- Au paiement de la somme de 791,86 EUR bruts à titre de prime de fin d'année prorata temporis,

-Condamner la SOCIETE DES TRANSPORTS COMMUNAUX DE BRUXELLES (S.T.I.B) à délivrer l'ensemble des documents sociaux relatifs aux montants de la condamnation, à savoir les fiches de salaire, compte individuel, attestations de vacances, fiche fiscale et formulaire C4 modifié.

-A titre infiniment subsidiaire:

Avant-dire droit, condamner SOCIETE DES TRANSPORTS COMMUNAUX DE BRUXELLES (S.T.I.B) à communiquer :

- La copie de la lettre recommandée par laquelle la STIB a informé Monsieur B M et son organisation interprofessionnelle qui a présenté sa candidature de son intention de le licencier pour motif grave.

-Déclarer qu'il y a lieu de suspendre la procédure par application de l'article 4 du Titre Préliminaire du Code d'instruction criminelle pour le surplus ». »

La Stib a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« Dans ses dernières conclusions, la SOCIETE DES TRANSPORTS INTERCOMMUNAUX DE BRUXELLES (ci-après la «S.T.I.B. ») demande, quant à elle, au tribunal :

« A titre principal

La STIB sollicite du Tribunal du travail de céans qu'il confirme que le délai de trois jours ouvrables prescrit par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 a été respecté et qu'en conséquence, il rejette la demande de Monsieur B visant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

La STIB sollicite que la mesure avant-dire droit formée à titre subsidiaire soit rejetée.

A titre subsidiaire

Si le Tribunal du travail de céans devait considérer que le délai de trois jours ouvrables prescrit par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'a pas été respecté, la STIB sollicite un calendrier de mise en état judiciaire afin que les parties puissent conclure sur le montant de l'indemnité compensatoire de préavis et de la prime de fin d'année ». »

Par un jugement du 24 juin 2024 (R.G. n° 23/1063/A), le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare les demandes de Monsieur H B recevables mais non fondées ;

Ce faisant ;

Déclare que le délai de trois jours ouvrables prescrit par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 a été respecté ;

Suspend la procédure pour le surplus, en application de l'article 4 du Titre Préliminaire du Code d'instruction criminelle et réserve les dépens

Renvoie la cause au rôle.».

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel de monsieur H B et ses demandes

Monsieur H B demande à la cour du travail ce qui suit :

« Après avoir déclaré l'appel recevable et fondé, réformer le jugement contradictoire a quo prononcé le 24 juin 2024 par la 4^{ème} Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles - Signifié le 3 septembre 2024 - Numéro de rôle : 23/1063/A (répertoire 2024/05593).

Emendant et faisant ce que le Tribunal du Travail francophone de Bruxelles eut du faire,

Eu égard aux moyens développés supra:

- Confirmer le Jugement a quo en ce qu'il a déclaré les demandes du concluant recevables*
- Réformer le Jugement a Quo en ce qu'il a déclaré « les demandes de Monsieur H B K non fondées » et « déclaré que le délai de 3 jours ouvrables prescrit par l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 a été respecté »*

Et :

** A titre principal :*

1° Condamner l'intimé à lui payer :

A)

-la somme provisionnelle de 38458,68 EUR sur un montant estimé provisoirement à 39 000,00 EUR sous réserve de majorations en cours d'instance, à titre d'indemnité compensatoire de préavis,

-les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 31 mars 2022,

B)

-la somme de 791,86 EUR bruts à titre de prime de fin d'année 2022 prorata temporis,

-les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 31 mars 2022,

C)

-la somme provisionnelle de 16764,04 EUR sur un montant estimé provisoirement à 17 000,00 EUR sous réserve de majorations en cours d'instance, à titre d'indemnité compensatoire de préavis,

-les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 31 mars 2022,

D)

-la somme de 20 000,00 EUR à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice en particulier moral subi et à subir par le concluant du chef du caractère abusif de son licenciement (à raison des circonstances imputables aux faits fautifs de l'intimée ayant entouré le licenciement du concluant) non couverts par les autres droits à indemnité du concluant,

-les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 31 mars 2022,

2° de dire pour droit que l'indemnité compensatoire de préavis qui doit être réglée par l'intimée au concluant du chef du licenciement par elle du concluant et tous montants dus au concluant à calculer en multiples de la rémunération en cours du concluant à la date de son licenciement doivent être calculés en prenant en considération, à titre de base de calcul, tous les avantages dont le concluant bénéficiait du chef de son occupation par elle et notamment :

A) la carte gratuite pour les réseaux STIB, TEC et De Lijn (pour le concluant, son conjoint et leurs enfants)

B) les avantages à l'utilisation de Villo et Cambio

C) la participation aux frais de séjour de vacances des enfants (classe de mer, de neige, activités du jour,...)

D) l'accès au restaurant d'entreprise

E) les facilités d'accès à des centres sportifs (ex. Sportcentrum à Haren),

F) les actions ponctuelles avec différents partenaires culturels ou commerciaux,

G) la couverture du risque d'incapacité de travail telle que prévue au terme de la Convention Collective de Travail conclue le 6 octobre 2020 au sein de la Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles-Capitale. évalués à leurs valeurs réelles

soit les coûts supportés par l'intimée du chef des dits avantages à la date du licenciement du concluant, divisés par le nombre de préposés de occupés par l'intimée à cette date;

3° condamner l'intimée à délivrer au concluant l'ensemble des documents sociaux relatifs aux montants de la condamnation à intervenir, à savoir les fiches de salaire, compte individuel, attestations de vacances, fiche fiscale et formulaire C4, modifiés en prenant en considération les condamnations prononcées, à peine d'une astreinte de 30,00 EUR par jour et par document à dater de la signification de l'arrêt à intervenir ;

4° condamner l'intimée aux entiers dépens des deux instances, tels que liquidés par le concluant au pied des présentes conclusions,

5° condamner l'intimée à produire aux débats toutes pièces permettant de déterminer la valeur des avantages dont le concluant bénéficiait du chef de son occupation par elle, à la date de son licenciement, dont

A) la carte gratuite pour les réseaux STIB, TEC et De Lijn (pour le concluant, son conjoint et leurs enfants)

B) les avantages à l'utilisation de Villo et Cambio

C) la participation aux frais de séjour de vacances des enfants (classe de mer, de neige, activités du jour,...)

D) l'accès au restaurant d'entreprise

E) les facilités d'accès à des centres sportifs (ex. Sportcentrum à Haren),

F) les actions ponctuelles avec différents partenaires culturels ou commerciaux,

G) la couverture du risque d'incapacité de travail telle que prévue au terme de la Convention Collective de Travail conclue le 6 octobre 2020 au sein de la Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles-Capitale.

évalués à leurs valeurs réelles, soit les coûts supportés par l'intimée du chef des dits avantages à la date du licenciement du concluant, divisés par le nombre de préposés de occupés par l'intimée à cette date

à peine d'une astreinte de 250,00 EUR par jour à dater de la signification de l'arrêt à intervenir, astreinte due jusqu'à parfaite exécution de cette condamnation,

et surseoir à statuer pour le surplus dans l'entre-temps ;

**A titre infiniment subsidiaire: la Cour du Travail devrait-Elle par extraordinaire retenir que, en l'état des éléments produits au débat, le licenciement du concluant du chef de prétendu motif grave pourrait être tenu pour régulier - quod non -, qu'il pourrait être tenu que l'intimée justifierait avoir respecté le prescrit de l'article 35 al 3 de la loi du 3 juillet 1978 et/ou qu'il pourrait être retenu que le maintien de l'occupation du concluant jusqu'au 25 mars 2025 nonobstant les faits connus depuis avant cette date ne contredirait pas nécessairement que le concluant ait commis une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite du contrat de travail - quod non - et qu'il pourrait être retenu que le concluant aurait commis une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail - quod non (voir infra) - avant dire droit: condamner l'intimée à produire au débat :*

A) les notifications opérées par elle, sur pied de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991, aux fins d'être autorisée à procéder au licenciement de Monsieur B M (travailleur protégé),

B) le PV d'audition préalable de Monsieur B M (préalable au développement de la procédure susmentionnée par l'intimée),

C) la chronologie de l'ensemble des réunions tenues en son sein au terme desquelles des informations conduisant in fine au licenciement du concluant furent échangées, avec identification des participants aux dites réunions et toutes pièces en possession de l'intimée relatives à l'organisation des dites réunions et/ou aux échanges intervenus au terme des dites réunions

à peine d'une astreinte de 250,00 EUR par jour à dater de la signification de l'arrêt à intervenir, astreinte due jusqu'à parfaite exécution de cette condamnation,

et surseoir à statuer pour le surplus (s'agissant des autres demandes du concluant) dans l'entre-temps ;

Dépens de première instance :

Contribution aide juridique : 24,00 EUR

Indemnité de procédure prévue par l'article 1022 du Code Judiciaire : 9 418,61 EUR

Total : 9 432,61 EUR

Dépens d'appel :

Contribution aide juridique : 24,00 EUR

Indemnité de procédure prévue par l'article 1022 du Code Judiciaire : 9 418,61 EUR

Total : 9 432,61 EUR

».

A la lumière du corps des conclusions, il y a lieu de considérer que la demande formée à titre principal sous le point 1° C) concerne la réclamation d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et ne porte pas sur une indemnité compensatoire de préavis déjà réclamée sous le point 1° A).

Les demandes en appel de la Stib

La Stib demande à la cour du travail de Bruxelles ce qui suit :

« Sous réserve de tout autre moyen de droit et de fait à faire valoir en cours d'instance et sans aucune reconnaissance préjudiciable,

La STIB demande à la Cour du travail de Bruxelles :

A titre principal,

- De déclarer les demandes de Monsieur B si recevables, non fondées ;*
En conséquence,
 - o Débouter Monsieur B de toutes prétentions financières.*
 - o Condamner Monsieur B aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 9.209,30 EUR.*

A titre subsidiaire,

- Dire pour droit que les éventuels montants dus doivent être calculés sur la base d'une rémunération annuelle de référence de 50.446,55 EUR bruts ;*

- *Dire pour droit que l'indemnité postulée sur la base de la CCT n°109 doit être ramenée au minimum prévu par celle-ci, à savoir 3 semaines de rémunération ;*
- *Compenser les dépens.*

Dépens : 9.209,30 EUR (indemnité de procédure pour la première instance (4.500,00EUR) et pour le degré d'appel (4.709,30 EUR) ».

IV. Les faits

Monsieur H B, né le 8 mars 1977, fut engagé dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée par la Stib le 27 septembre 1999 pour travailler en qualité de chauffeur de bus à temps plein. Cet engagement fut précédé d'un contrat de stage d'une durée de six mois.

La Stib occupe plus de 10.000 personnes. Elle remplit une mission de service public.

Le 22 août 2017, monsieur B fut déclaré par le conseiller en prévention-médecin du travail définitivement inapte pour exercer sa fonction de chauffeur.

Un avenant au contrat de travail fut conclu le 6 juin 2018 prévoyant que depuis le 28 mai 2018, monsieur B occupe à temps plein la fonction d'agent multimodal au sein de la division « Operations », faisant partie du service « Unit Field Support ».

Selon les précisions non contestées données par la Stib, en tant qu'agent multimodal (AMM senior), monsieur B était notamment chargé de :

- L'accompagnement des clients en situation normale, en situation perturbée, ou dans un but préventif ;
- La détection des avaries ;
- Le contrôle de l'état des équipements et de l'infrastructure à disposition des clients.

Il accompagnait les AMM junior dans leur apprentissage de la fonction.

Pour l'exercice de sa fonction, l'AMM reçoit plusieurs badges/cartes d'accès :

- un badge d'accès STIB/MIVB : il s'agit d'une carte blanche et bleue avec le logo de la STIB, le nom, le prénom et le matricule, ainsi que la photo de l'agent, qui permet :
 - o D'ouvrir les accès et portes. Le badge donne ainsi « accès aux sites nécessaires » à l'exécution de la fonction ;
 - o De pointer aux pointeuses (début et fin de la journée de travail) ;
 - o De démontrer la validité de la formation 900V autorisant l'accès aux voies.

-une carte SeSaMe : elle permet d'ouvrir les grandes portes (destinées aux groupes et aux personnes à mobilité réduite) des portillons SeSaMe où les usagers doivent pointer pour accéder aux métros.

-une carte MOBIB : il s'agit de la carte personnelle de l'agent qui lui permet de se déplacer gratuitement sur tout le réseau.

-une carte BUM : qui correspond à une carte MOBIB à usage purement professionnel pour se déplacer sur le réseau de manière plus rapide. Elle permet également de tester et/ou passer les validateurs.

Le parcours de la journée est déterminé par les planchettes de zone qui décrivent avec précision les différentes étapes de la journée de l'AMM une fois sur le réseau, à savoir : (i) la ronde d'ouverture ; (ii) la ronde infrastructure ; (iii) l'accueil & info client ; (iv) la surveillance des quais ; (v) la ronde en surface 'Loop & Return' ; (vi) l'aide à l'embarquement ; (vii) le reporting ; (viii) le break ; (ix) la ronde de fermeture de station.

Dans le cadre du reporting, les missions et parcours de la journée sont, au fur et à mesure de la journée, consignés sur la feuille d'activité de l'agent.

Le réseau de la Stib est répartie en 16 zones, avec 15 agents AMM en moyenne par zone.

Monsieur B était occupé dans la zone 2 depuis le 1^{er} mars 2019 (comprenant notamment les stations de métro suivantes : Osseghem, Gare de l'Ouest, Sainte-Catherine, Beekkant, Comte de Flandre et Etangs noirs). Les temps de pause devaient se prendre à la station Simonis.

En date du 20 février 2021, est paru dans le journal « La Capitale » un article intitulé : « *Le scandale des emplois fictifs à la Stib* ». Cet article est établi sur base des déclarations d'une personne ayant occupé pendant un an la fonction d'agent multimodal AMM junior au sein du département field support, qui dénonce une situation dans laquelle il s'est vu remettre après un mois d'entrée en service, la copie du badge professionnel de l'AMM senior avec qui il devait travailler en binôme, pour pointer à sa place le début et la fin de son service, le reste du temps étant passé le plus maison dans le logement de cet agent, où se retrouvaient une dizaine d'autres agents de la Stib. Le dénonciateur précise également l'usage d'un langage codé à la radio pour faire en sorte que les dispatcheurs (censés distribuer les missions) et de mèche, ne s'adressent pas aux agents AMM pendant leurs absences.

Suite à cette dénonciation, la Stib a déposé une plainte pénale contre X avec constitution de partie civile entre les mains du juge d'instruction le 23 février 2021 du chef des infractions suivantes :

- Faux en écriture informatique ;
- Usage de faux en écriture informatique ;
- Fraude informatique ;
- Escroquerie ;
- Concussion ;
- Corruption publique ;
- Organisation criminelle.

Elle a précisé dans sa plainte qu'elle n'était pas au courant, avant la parution de l'article de presse, des faits qui y sont relatés. Monsieur De M, interrogé par les enquêteurs le 21 décembre 2021, a confirmé ne pas avoir eu connaissance des faits relatés dans l'article de presse avant sa parution.

Par lettre du 19 mars 2021, le conseil de la Stib pour le dossier pénal a communiqué à la juge d'instruction chargée du dossier la liste de 9 personnes licenciées et de deux personnes faisant l'objet d'une procédure de licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé et ce au cours du mois de mars 2021 en raison d'incohérences de pointage constatées au cours de la période de référence allant de janvier 2021 à février 2021.

Le 5 octobre 2021, un certain monsieur T B M, AMM senior au sien de la Stib, fut auditionné par les enquêteurs à qui il a remis des photos prises avec son Gsm de travailleurs de la Stib présents dans son appartement, dont notamment monsieur B.

Le procès-verbal 108009/2021 (figurant au dossier pénal déposé en pièce 18 du dossier de la Stib) mentionne en page 12 :

« Ce jour nous adressons une demande à la Stib afin d'apprendre si aux dates et heures des photographies les intéressés étaient de service à la Stib.

Ce jour, nous recevons de leurs services le résultat de leurs recherches basées sur les pointages ».

La Stib dépose à son dossier de pièces :

-un mail du 8 octobre 2021 par lequel un des enquêteurs lui a demandé de lui préciser si 3 agents, parmi lesquels monsieur B étaient en service aux dates et heures suivantes :

- Le 15 mai 2019 à 21h30
- Le 23 décembre 2019 à 22h05

- Le 9 février 2020 à 11h40
- Le 21 février 2020 à 17h23
- Le 15 avril 2020 à 15h39
- Le 19 avril 2020 à 9h39
- Le 25 avril 2020 à 17h30
- Le 21 mai 2020 à 16h46
- Le 14 juin 2020 à 13h29
- Le 25 juin 2020 à 20h54.

-Le mail en réponse du même jour par lequel la Stib a répondu que monsieur B était en service à la Stib à ces différentes dates et heures, sauf le 15 mai 2019 (maladie), 23 décembre 2019 (congé syndical), 15 avril 2020 (maladie) et 19 avril 2020 (maladie) et 25 juin 2020.

Ces deux mails ne figurent pas dans le dossier pénal.

La police a ensuite établi un procès-verbal le 8 octobre 2021 dans lequel elle mentionne que les 3 agents (parmi lesquels figure monsieur B) ont pris des libertés avec leurs horaires de travail, en donnant une liste non exhaustive de dates correspondant à celles auxquelles furent prises les photos litigieuses.

Monsieur B fut auditionné par les enquêteurs le 30 août 2021, le 13 septembre 2021 et le 29 novembre 2021.

La Stib a obtenu l'accès au dossier répressif le 22 février 2022.

Par mail du 4 mars 2022, les conseils de la Stib ont communiqué le dossier répressif « *conséquent en terme de volume et de nombre de documents* » (selon la précision qu'ils donnent et qui est confirmée par l'examen opéré par la cour) ainsi qu'un résumé de 19 pages de ce dossier à madame G de L (Hr Legal Manager).

Par mail du 9 mars 2022 à 10h34, madame de L (a informé monsieur J M (Senior VP Human Ressources) de ses premiers constats et réactions suite à l'examen des pièces communiquées par les conseils de la Stib, en joignant le mail desdits conseils du 4 mars 2022 reçu alors qu'elle était en congé (comme elle le précise dans son mail et comme l'illustre son agenda). Elle a ainsi précisé s'agissant de monsieur B :

« *B H (12301) – ni candidat ni délégué :*

- *Il est présenté par beaucoup comme étant le faussaire des badges (rumeurs) et une personne interrogée (XXX) dit que B lui a proposé de dupliquer son badge et lui a montré un appareil pour ce faire ;*
 - *Les inspecteurs ont comparé cet appareil visuellement avec un autre et cela semble bien un appareil pour contrefaire les badges (voir PV 16 dans instructions générales 2) ;*
 - *Lors de sa deuxième audition, il parle d'une rumeur parlant de XXX comme faussaire ;*
 - *Lors de sa deuxième audition, il admet qu'il se rendait dans l'appartement de B M pendant ses heures de travail – il se trouve d'ailleurs sur les photos extraites du Gsm de B M (vérifier s'il était bien en service, ni en pause à ces heures et dates) et des échanges Whatsapp du Gsm de B M font état du fait qu'ils se plaignent de ne pas avoir les clés de l'appartement alors que B M est en congé + B M dit qu'il est souvent / presque tous les jours chez lui ;*
 - *Il nie consommer des stupéfiants mais des photos retrouvées sur le Gsm de B M montre un plateau « tortue Ninja » que la junior (plus en service) XXX dit lui avoir offert pour rouler ses joints / Gsm B examiné par police qui montre beaucoup de recherches concernant la culture de cannabis etc.*
 - *Il parle aussi de la protection par XXX ;*
 - *A entendre sur les points : faussaire, cannabis et ne pas prester pendant les heures de travail / prendre libertés avec horaire (après check ci-dessus).*
- (...)*
A ta disposition pour en discuter au plus vite.
SPOC dans ces dossiers = P de R ».

Par mail du 9 mars 2022 à 17h04, madame de L a informé monsieur L D (VP Service Unit Field Support) et madame P F (HR Administration Manager, soit HRAM) de ce qui suit :

« Voici un topo dans ce dossier (pièces en annexe et dans le lien du mail den nos avocats + les pièces que j'ai relevée comme d'intérêt dans mon mail ci-dessous) : il va falloir vérifier les emplois du temps et auditionner ces personnes ... ». Elle y joint le mail adressé le même jour à monsieur M.

Par mail du 15 mars 2022, madame F a convoqué monsieur B pour une audition le 21 mars 2022 afin de l'entendre dans le cadre de l'enquête en cours initiée à la suite de la parution le 20 février 2021 de l'article de presse relatif aux fraudes au pointage, en l'informant qu'il pouvait se faire assister par un délégué syndical de son choix.

L'audition devra être reportée au 25 mars 2022 suite à la demande de monsieur B (ayant perdu son père).

Dans le cadre de son audition du 25 mars 2022 par madame F et monsieur D qui a porté sur les différents points listés dans le mail du 9 mars 2022 de madame de L à monsieur M, monsieur B a notamment reconnu :

- qu'il s'est rendu une dizaine de fois dans l'appartement de monsieur T B M situé rue de B au 2ème étage pendant ses breaks et qu'il était en faute car il ne prenait pas son break à Simonis (ce dernier élément n'ayant pas été déclaré aux enquêteurs).
- qu'il ramenait à monsieur B M de la nourriture (couques, pizzas, fourhoums)
- qu'il était présent dans l'appartement de monsieur B M le 21 février 2020 à 17h23 lorsqu'une photo fut prise de lui alors que son service était de 11h à 19h
- que le break devait durer 30 minutes mais que « l'on » prenait parfois des breaks jusqu'à 45 minutes
- que monsieur B M les piégeait en leur demandant de se reposer et en prenant ensuite des photos d'eux.
- qu'il était au courant de rumeurs concernant des badges falsifiés mais qu'il n'en a jamais vus pas plus que la machine
- qu'au début, il n'y avait pas de stupéfiants sur place et qu'il s'est écarté quand il a vu que les juniors (qui faisaient des pauses beaucoup plus longues) buvaient de la bière et roulaient des sticks.
- que s'il se rendait dans l'appartement de T, il n'appelait pas le dispatching centre de liaison mais des numéros de téléphone privés personnels (soit un élément qu'il n'avait pas déclaré aux enquêteurs).

En date du 25 mars 2022, monsieur B fut dispensé de service avec maintien de sa rémunération jusqu'à ce que l'enquête soit définitivement clôturée.

Par mail du 30 mars 2022 à 16h20, madame F a transmis à madame de L et monsieur de R les propositions de licenciement de monsieur B et de son collègue, avec les pv d'auditions, en indiquant qu'elle restait à disposition pour toute information complémentaire. Dans la proposition de licenciement circonstanciée qui y est jointe, il est mentionné que la direction (est visée ici la direction du service concerné) demande qu'il soit mis fin au contrat de travail pour motif grave.

Par mail du 30 mars 2022 à 16h22, madame de L a fait part à monsieur M de ce qui suit :

« Je fais suite à notre discussion de cette mi-journée concernant ces dossiers.

Comme je te l'indiquais, Messieurs B et B ont été auditionnés par L D ce 25 mars 2022 et L D m'avait prévenu qu'il préparait la proposition de sanction (disciplinaire ou légale). Le HRAM me transmet les dossiers contenant la proposition et le business souhaite donc aller vers les licenciements pour motif grave au vu de la gravité et de la rupture de confiance.

A mon avis, il y a effectivement de quoi justifier juridiquement cette position.

Tenant compte du fait que les intéressés ont été convoqués pour demain, peux-tu me donner la position de la Stib à ce sujet : la proposition de licenciement pour motif grave de ces deux personnes est-elle acceptée ou une autre sanction (disciplinaire ou légale) est-elle

retenue ? Je te remercie d'avance pour ton retour, pour que le business puisse informer demain les intéressés de la décision prise à cet égard ».

Par mail du 30 mars 2022 à 17h01 (adressé en copie à monsieur de M), monsieur M a demandé à madame De L de procéder au licenciement de messieurs B et B compte-tenu des informations communiquées.

Par mail du 30 mars 2022 à monsieur M à 17h17, monsieur M a précisé qu'il validait bien entendu la décision prise par monsieur M.

Par lettre recommandée du 31 mars 2022 signée par monsieur J M, la Stib a notifié à monsieur B son licenciement pour motif grave.

Par lettre recommandée du 4 avril 2022, la Stib a communiqué à monsieur les motifs à l'origine de son licenciement pour motif grave, en mentionnant notamment :

« Par la présente, nous vous communiquons une description précise et détaillée de ces faits, conformément aux dispositions légales.

Au moment des faits, vous étiez occupé au sein de notre société en qualité d'ouvrier, et occupiez la fonction d'AMM Senior (agent multimodal senior). Dans le cadre de votre fonction, vous étiez tenu d'assurer une présence visible sur le réseau de la STIB, en station et en surface, à titre préventif et informatif pour la clientèle. Ainsi, vous assuriez entre autres la gestion des infrastructures mises à la disposition des clients ; des missions de contrôle d'équipement, en station et en surface. Vous contribuiez également à l'augmentation du sentiment de sécurité, par la surveillance des lieux difficiles, et des différents groupes et individus. Etant AMM senior, vous exécutiez parfois votre fonction avec un AMM junior ou un agent en attente d'écolage (« ATEC »), dont vous assuriez l'accompagnement.

Le 20 février 2021, un article de presse est publié dans le journal « La Capitale », ayant pour titre « Scandale : des emplois fictifs à la Stib ». Les éléments repris dans celui-ci attestent de faits d'une gravité certaine.

Suite à cet article de presse, la STIB a déposé plainte contre X, avec constitution de partie civile, entre les mains du juge d'instruction. La plainte de la STIB est datée du 22 février 2021 et le procès-verbal de constitution de partie civile a été dressé le 23 février 2021. La STIB a porté plainte du chef des infractions suivantes : faux en écriture informatique, usage de faux en écriture informatique, fraude informatique, escroquerie, concussion, corruption publique, organisation criminelle.

Dans sa plainte, la STIB a pointé certains éléments repris de l'article du journal « La Capitale », à savoir les considérations suivantes :

« L'auteur de l'article se base sur un témoignage anonyme provenant d'une personne qui aurait « postulé via Actiris » et décroché un emploi à la STIB «en qualité d'agent multimodal au sein du département Field Support ».

Ce dernier aurait affirmé que durant « année » de son emploi à la STIB, il n'avait strictement rien fait, précisant que:

- Les copies des badges professionnels auraient été effectuées « avec un appareil acheté sur internet », « par un des chefs ».

- Après moins d'un mois d'entrée en fonction, on lui aurait fourni la copie du badge professionnel de son « senior » pour qu'il puisse pointer à sa place le début et la fin de son service.

- Il passait le reste de son temps de travail le plus souvent chez son Senior, à la maison, indiquant : « il y avait une dizaine d'autres agents de la STIB qui étaient souvent chez lui. Ils passaient leur temps à boire de l'alcool, fumer des joints et ils se payaient même des prostituées, y compris par temps de pandémie. Moi je passais mon temps à faire des courses pour eux, en payant de ma poche. Je devais par exemple ramener le petit-déjeuner ».

- « Il y avait un langage codé à la radio pour faire en sorte que les dispatchers (les membres du personnel qui donnent des informations/missions à la radio, NdIR) qui étaient aussi de mèche », ne s'adressent pas à eux pendant leur absence » ».

Il est à noter que la STIB n'a reçu absolument aucune réaction de votre part suite aux faits dénoncés dans l'article de presse, alors même que — tel qu'il le sera développé ci-après — vous semblez indiquer avoir été mis sous pression pour commettre une partie de ceux-ci.

Suite à la plainte déposée par la STIB, des devoirs d'enquête ont été tenus, à la demande du juge d'instruction en charge, dans le cadre de laquelle vous avez notamment été auditionné à plusieurs reprises.

Le 4/03/2022, par l'intermédiaire de son conseil, la STIB — en la personne de G d, HR Legal Manager - a reçu copie du dossier répressif. Après analyse, constatant des faits allant radicalement à l'encontre d'une exécution loyale du contrat de travail — et étant susceptibles, s'ils s'avéraient exacts comme tels, de rompre de manière définitive la confiance que la STIB vous portait, Madame d a indiqué à la Direction du département au sein duquel vous étiez occupé (en la personne de L D, VP Service Unit Field Support) ainsi qu'au HRAM compétent, en date du 9/03/2022, qu'il était nécessaire que votre emploi du temps soit vérifié et que vous soyez entendu.

Les éléments suivants ressortaient en effet du dossier répressif :

- Durant vos heures de service, vous vous êtes rendu à plusieurs reprises dans l'appartement de votre collègue, Monsieur T B M (appartement situé à Molenbeek, non loin du dépôt Jacques Brel et de la station Delacroix).

- Selon le dossier répressif auquel la STIB a eu accès, une photo vous montre assoupi dans l'appartement de Monsieur B M. Cette photo est datée par la police au 21/02/2020 à 17h23. Après vérification, il est apparu que vous étiez bien en service à cette date et heure.

- Vous êtes régulièrement cité comme étant la personne qui a fabriqué des faux badges et qui les a mis en vente auprès de collègues de la STIB afin de leur permettre de s'absenter du travail sans être inquiétés. Ainsi, un témoin a déclaré « Au début de la présence de B H dans la zone 2, il y a au moins deux ans, il est venu me voir en compagnie de B M T, il m'a proposé de dupliquer mon badge d'accès STIB, il m'a même montré son sac dans lequel il y

avait une machine à dupliquer. Cette machine ressemblait à une machine «DYMO ». (...) J'ai refusé, car je suis présent au travail et cela ne me servait à rien. »

Compte tenu de la gravité des faits, la direction du département dans lequel vous étiez occupé a souhaité vous rencontrer pour entendre vos explications. Vous avez été convoqué par la direction et l'entretien s'est tenu le 25/03/2022.

Avant de débiter cet entretien, vous avez été informé de la possibilité de vous faire assister par un délégué syndical, possibilité que vous avez refusée.

Dès le début de votre audition, vous avez indiqué connaître les raisons pour lesquelles vous étiez entendu, déclarant après qu'il vous était demandé si vous connaissiez les raisons de votre audition : « Oui, je le sais très bien et j'attends cela depuis longtemps. (...) Oui, je sais des choses. Des dysfonctionnements internes incroyables. Il s'agit d'une vraie mafia. »

Durant votre audition, vous avez déclaré que vous vous étiez bien rendu « une dizaine de fois » dans l'appartement de votre collègue, Monsieur B M, situé à Molenbeek.

Vous avez expliqué que vous vous rendiez dans cet appartement à la demande de Monsieur B M pour lui apporter des courses alimentaires (couques, pizzas, dürüm...) et que vous faisiez coïncider vos visites avec vos breaks, en ajoutant « comme ça on prenait notre break comme on voulait ».

Vous reconnaissez que vous étiez en faute (« je ne respectais pas la procédure ») car vous ne preniez pas vos « break » dans le local de votre zone à Simonis.

Vous ajoutez aussi que ces « break » devaient durer 30 minutes, mais vous reconnaissez que ceux-ci duraient parfois jusqu'à 45 minutes (« le break devait durer 30 minutes, mais c'est vrai que l'on prenait parfois jusqu'à 45 minutes. T nous l'imposait » «(...) Quand J venait à l'appartement, on débordait de la pause »).

Vous avez en outre expliqué que lorsque vous alliez dans l'appartement de Monsieur B M, vous n'appeliez pas le dispatching (DES), mais appeliez des numéros de téléphone privés pour prévenir — ce qui confirme encore que vous étiez pleinement conscient de l'irrégularité de vos agissements et indique de surcroît que vous procédiez par des canaux non officiels.

Concernant les faits du 21/02/2020 à 17h23, vous avez reconnu être présent dans l'appartement de Monsieur B M alors que vous étiez en service.

Vous expliquez par ailleurs que Monsieur B M vous aurait « piégé » en vous demandant de vous reposer et en vous prenant ensuite en photo sur le fauteuil.

Vous nous avez également expliqué que vous aviez par la suite cessé ces visites et pris vos distances avec Monsieur B M lorsque vous avez constaté que d'autres collègues prenaient de longs breaks, buvaient de la bière et consommaient des stupéfiants dans ce même appartement.

Vous expliquez que suite à cela, vous avez été victime de harcèlement de la part des membres du personnel du dispatching.

Enfin, vous niez toute implication dans la falsification de badges de la STIB. Vous expliquez n'avoir jamais vu ni la machine - permettant de fabriquer de faux badges - ni les badges, mais avez déclaré que vous saviez que des badges falsifiés avaient été proposés à des

connaissances et avez mis en cause un collègue de travail d'être la personne falsifiant les badges (« Je n'ai pas de preuves mais je le sais »).

Au-delà des éléments avancés lors de cette audition, la direction ne peut que constater que vous n'avez pas respecté vos obligations de travail (abandon de poste pendant les heures de service), ni les instructions de travail et, notamment le Règlement d'Exploitation Field Support (REFS - Module 8: break Description) qui prévoit que « Le break doit être pris dans le local de détente selon le moment et la durée décrits dans la planchette. Pendant le break, l'agent doit rester disponible pour le service. Selon la mission et les besoins, le break peut être déplacé ».

Vous vous rendiez, en effet, durant votre temps de travail hors de votre zone et en dehors des locaux prévus pour le break et ne respectiez pas la durée de break, ce que vous avez d'ailleurs reconnu. À plusieurs reprises, vous vous absentiez donc de votre zone et preniez des breaks plus longs pour vous rendre dans un lieu totalement étranger à la STIB, En outre, pendant votre temps de travail, vous restiez chez votre collègue, Monsieur B M, et vous vous y reposiez,

A cet égard, outre que vous n'étiez en aucun cas autorisé à prendre vos breaks dans l'appartement de Monsieur B M, vos déclarations relatives à la durée de ces « breaks » ne sont pas crédibles. Il paraît en effet matériellement impossible de quitter votre zone, de faire des courses, d'aller les apporter Rue de B, de manger (attablé avec des collègues) et/ou de vous reposer dans un canapé et d'être enfin rentré dans votre zone, le tout en 30 minutes, voir même 45 minutes. Il est par conséquent évident que les « breaks » étaient bien plus longs qu'autorisés et s'étaient sur une partie certaine de votre temps de travail effectif pour lequel vous étiez rémunéré.

En agissant de la sorte, vous avez abusé de la confiance de votre employeur et n'avez pas effectué vos prestations de travail pendant le temps pendant lequel vous étiez supposé travailler. Vous avez — purement et simplement — abandonné votre poste et ce, à plusieurs reprises.

Il est pour le surplus patent que la situation dans laquelle vous vous inscriviez était bien organisée dans la mesure où vous étiez tout à fait conscient du fait que plusieurs collègues agents multimodaux s'absentaient de longs moments, alors qu'ils étaient en service et bien en dehors des périodes de break, pour se rendre dans l'appartement de Monsieur B M et y consommer de l'alcool et des stupéfiants.

Suite à votre audition du 25/03/2022, la Direction du Service Unit Field Support a communiqué le 30/03/2022 à HR Legal une proposition de sanction vous concernant, à savoir un licenciement pour motif grave. Cette proposition de sanction m'a été transmise par HR Legal en date du 30/03/2022 et, après avoir pris connaissance du contenu de celle-ci et du PV de votre audition, la STIB n'a pu que conclure à une rupture définitive et immédiate de la confiance que la STIB vous portait.

Les faits qui vous sont reprochés sont en effet d'une gravité caractérisée et démontrent du peu d'égard que vous portez à vos obligations contractuelles, à savoir en particulier être présent sur votre lieu de travail pendant vos heures de service. De tels faits, attestant d'un abus de confiance manifeste à l'égard de votre employeur, constituent incontestablement un motif grave et sont par ailleurs condamnés par les cours et tribunaux et par notre

règlement de travail, lequel prévoit (notamment) ce qui suit au titre de motif grave de licenciement :

- Article 20.10 : « Le fait d'abandonner sans motif légitime ou sans autorisation préalable de sa hiérarchie, son poste de travail. »

Vous prétendez justifier votre attitude en expliquant que vous étiez « forcé » par votre collègue, Monsieur B M, d'agir de la sorte. Vous expliquez avoir été impressionné par ce dernier qui, selon vous, avait beaucoup d'influence à la STIB. Vous expliquez que vous aviez peur et vous sentiez menacé.

La direction constate cependant que vous n'apportez aucune preuve de menaces quelconques. Aucune pression, ni contrainte, donc.

Les seuls documents fournis à l'issue de l'entretien du 25/03/2022, afin d'illustrer vos propos, concernent en réalité deux missions qui vous auraient été confiées par le dispatching en octobre 2020 et janvier 2021, soit bien après les faits qui vous sont reprochés.

La direction note pour le surplus que, sur les photos auxquelles elle a eu accès, les agents ne semblent d'ailleurs pas avoir peur ou être forcés de faire quoi que ce soit, que du contraire.

La direction estime en outre qu'elle était en droit d'attendre de votre part — en qualité d'agent multimodal senior comptant plus de 20 ans d'ancienneté auprès de la STIB - une attitude loyale et responsable. Or, il ressort des éléments du dossier que votre attitude violait toute obligation de loyauté ; non seulement vous ne respectiez pas votre temps de travail ni les règles en matière de prise des breaks (durée et lieu des breaks) mais en outre, vous étiez au courant de faits de nature à porter préjudice à la STIB, à savoir le fait que de nombreux autres collègues de travail passaient du temps à ne pas travailler alors qu'ils auraient dû mais qu'en outre, vous saviez que des faux badges circulaient (sans avoir égard au fait que vous avez été désigné comme faussaire par de nombreux témoins entendus dans le cadre de l'enquête menée par les services de police et qu'un témoin a déclaré s'être vu proposer vos services à cet égard), et n'en avez jamais informé la STIB.

La direction estime de même qu'il n'est pas crédible qu'ayant une telle ancienneté et une telle expérience professionnelle, vous vous soyez laissé influencer par un collègue au point que ce dernier vous ait « forcé » à vous reposer chez lui.

Etant donné votre ancienneté importante de plus de 20 ans et le fait que vous êtes un agent Senior, chargé d'accompagner des agents juniors, la direction était en droit d'attendre de votre part un comportement exemplaire, ce à quoi vous avez manifestement failli.

En agissant de la sorte, vous avez compromis les services aux usagers de la STIB et avez discrédité non seulement vos collègues, la division de la SUFS mais aussi la STIB.

Vos agissements ont entraîné une perte définitive de toute confiance envers vous et ont rendu immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle, avec pour conséquence votre licenciement pour motif grave, conte cela vous a été notifié ce 31 mars 2022 ».

Par lettre du 14 octobre 2022, le conseil de monsieur B a contesté la régularité et le fondement du licenciement pour motif grave.

Par lettre 14 décembre 2022 en réponse, les conseils de la Stib ont exposé les raisons pour lesquelles leur cliente refusait de faire droit aux demandes de monsieur B.

Les parties ont continué à s'adresser des lettres par l'intermédiaire de leurs conseils.

En date du 13 décembre 2022, le Procureur du Roi a sollicité qu'une ordonnance de non-lieu soit prise par la Chambre du conseil du Tribunal francophone de 1^{ère} instance de Bruxelles.

En date du 26 septembre 2023, le Chambre du conseil du Tribunal francophone de 1^{ère} instance de Bruxelles a prononcé une ordonnance de non-lieu en mentionnant notamment à titre de rappel des faits et de l'instruction :

« 2.1.

Le dossier s'est ouvert sur constitution de partie civile de la STIB contre X en date du 23 février 2023 du chef de faux en écriture informatique, faux et usage de faux en écriture informatique, fraude informatique, escroquerie, concussion, corruption publique et organisation criminelle.

Dans sa plainte, la STIB dénonce une fraude aux badges orchestrée par certains employés dont elle aurait pris connaissance dans un article de presse paru dans le journal La Capitale et intitulé "Scandale: des emplois fictifs à la Stib".

Suite à la parution de cet article, la STIR aurait mené une enquête interne sur le pointage pour la période du 25 janvier 2021 au 25 février 2021, qui aurait débouché sur plusieurs licenciements et suspensions.

2.2.

Dans le cadre de l'instruction, divers devoirs ont été accomplis, notamment l'audition des personnes visées par la STIR. Il ressort de ces auditions que les inculpés nient avoir utilisé un badge contrefait dans le cadre de leurs fonctions respectives, bien que certains reconnaissent avoir un jour badgé à la place d'un collègue ou avoir badgé uniquement en début et en fin de service.

L'enquête n'a pas permis de démontrer qu'un badge falsifié aurait été utilisé à un moment donné par l'un ou l'autre inculpé. En revanche, il aurait été constaté que le journaliste rédacteur de l'article susvisé, non inculpé dans le présent dossier, aurait utilisé un badge falsifié pour s'introduire dans les locaux de la STIB ».

Entretemps, monsieur H B a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une requête du 16 mars 2023.

Par un arrêt du 11 septembre 2024, la chambre des mises en accusation de la Cour d'appel de Bruxelles a déclaré l'appel de la Stib recevable mais non fondé et a confirmé l'ordonnance de la Chambre du conseil du Tribunal de 1^{ère} instance francophone de Bruxelles du 26 septembre 2023.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis.

Les principes.

La cour partage l'interprétation donnée par la jurisprudence des règles et principes qui suivent.

- Sur le licenciement pour motif grave

L'article 35 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages et intérêts s'il y a lieu.

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Si ces 3 conditions sont réunies, le licenciement pour motif grave ne peut être refusé sous prétexte d'une disproportion entre la faute et la perte de l'emploi (Cass., 6 juin 2016, S.15.0067.F, www.juportal.be).

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435). Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée (Cass., 11 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 4).

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull., 1978, p. 737 ; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p. 462). De tels faits ne peuvent toutefois valoir, par eux-mêmes, comme motif grave.

En vertu de l'article 35 dernier alinéa de la loi précitée du 3 juillet 1978, « *la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier* ».

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose:

« Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie. Le dimanche ne constitue pas un jour ouvrable. C'est à l'employeur de le démontrer.

Le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ayant le pouvoir de décider du licenciement du défendeur a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390 ; Cass., 8 novembre 1999, J.T.T., 2000, p. 210; Cass., 7 décembre 1988, R.W., 1999-2000, p. 848). Un congé n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt (Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390; Cass., 28 février 1994, J.T.T., 1994, p. 286). La connaissance suffisante du fait qui constitue le motif grave ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait (Cass., 22 janvier 1990, rôle n° 8681, www.juportal.be).

« Il ne résulte d'aucune disposition de l'article 35 de la loi sur les contrats de travail, que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doit être entamée sans délai et menée avec célérité » (Cass., 17 janvier 2005, J.T.T., 2005, p. 137).

« Quel que soit le résultat, l'audition du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir (quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave), une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard du travailleur et de la justice. De la circonstance que le licenciement a été décidé après un entretien, sur la base de faits qui étaient connus avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en toute connaissance de cause » (Cass., 14 octobre 1996, J.T.T., 1996, p. 500).

Position de la cour

1.1. Sur la compétence de la personne ayant signé la lettre de licenciement

Monsieur B invoque pour la première fois en appel que son licenciement est irrégulier au motif que la Stib ne démontre pas que la décision de le licencier a été prise par la personne compétente pour licencier.

La Stib dépose à son dossier de pièces un écrit daté du 28 septembre 2020 par lequel monsieur B de M (administrateur directeur général de la Stib) et monsieur K L (directeur général adjoint de la Stib) agissant dans le cadre de la gestion journalière visée aux articles 29 alinéa 1^{er}, 10° et 12° et 30, 3° desdits statuts approuvés par un arrêté de

l'exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 6 décembre 1990 (Mon b. du 18 décembre 1990), délèguent à partir du 1^{er} octobre 2020 la signature en leur nom conjoint à monsieur J M (Vice President Human Resources) de la rupture des contrats de travail des travailleurs ayant le statut d'ouvriers, d'employés et de cadres.

L'article 29 des statuts approuvés par l'arrêté un arrêté de l'exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 6 décembre 1990 (Mon b. du 18 décembre 1990) et dès lors accessible via la consultation du moniteur belge stipule que :

« l'administrateur directeur général est responsable de la gestion journalière de la société. Il est chargé notamment :

(...)

10° de recruter et de promouvoir, conjointement avec le directeur-général adjoint, les membres du personnel à l'exception des membres du personnel de direction

(...)

12° de fixer les règles de recrutement de promotion et de révocation du personnel ainsi que les rémunérations, allocations et indemnités de celui-ci dans le respect des lois, règlements et conventions collectives ».

L'article 30 stipule que :

« Le directeur général adjoint est chargé :

(...)

3° de recruter et de promouvoir, conjointement avec l'administrateur directeur-général, les membres du personnel à l'exception des membres du personnel de direction ».

Une procédure de licenciement a été adoptée à la Stib.

Celle-ci est décrite dans une « Hr policy licenciement » (dont un extrait a été reproduit à la page 30 des conclusions de la Stib), laquelle a été soumise à l'agenda de l'excom (le comité exécutif) du 28 octobre 2013 pour une décision et a été adoptée par celle-ci (voir la mention sur la Hr Policy licenciement « validée le 28 octobre 2013 »), ce que la jurisprudence a déjà eu l'occasion de décider (CT Bruxelles, 3 mars 2021, R.G. n° 2018/AB/317, inédit).

Cette procédure, qui ne contrevient en rien aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 en matière de licenciement, a été prise dans le respect de l'article 29, 12° des statuts.

Celle-ci mentionne en son point 8 le rôle des acteurs dans le cadre d'un licenciement en mentionnant notamment que *« le Senior Vice président HR est la seule personne mandatée à décider, avec la direction générale, du licenciement et des modalités du*

licenciement. Signe la lettre de licenciement. Peut au moyen d'un mandat formel déléguer ce pouvoir ».

Le licenciement d'un travailleur ouvrier rentre manifestement dans la compétence de gestion journalière appartenant à l'administrateur directeur général lequel a délégué un pouvoir de signature à monsieur J M (Vice President Human Resources ou en abrégé VP HR). Ce dernier a en outre reçu une compétence propre pour licencier les travailleurs par la « policy licenciement ».

Monsieur M a signé la lettre de licenciement de monsieur B et la lettre de notification des motifs sans susciter aucune contestation de monsieur B sur sa compétence pour ce faire, ni dans les diverses lettres de son conseil adressés à la Stib ou à son conseil après le licenciement ni davantage dans les conclusions échangés en 1^{ère} instance mais a au contraire reconnu dans ses conclusions de synthèse déposées en 1^{ère} instance (voir la page 10, point 22) que monsieur M avait le pouvoir de licencier.

C'est de manière tardive que monsieur B invoque plus de 3 ans après son licenciement l'incompétence de monsieur M qui était de toute manière bien compétent pour le licencier et qui en tout état de cause a obtenu l'aval (même si non nécessaire) de monsieur de M le jour même, c'est-à-dire le 30 mars 2022, où il a pris la décision de licencier.

1.2. Sur le délai de 3 jours ouvrables

Monsieur B invoque que la Stib ne démontre pas avoir respecté le délai de 3 jours ouvrables avant de la connaissance des faits.

La procédure de licenciement est décrite dans le document « Hr policy licenciement » approuvée par le comité exécutif le 28 octobre 2013 est la suivante:

- Lorsque le licenciement d'un agent est envisagé, il revient tout d'abord à la Business Unit (ie., la direction locale) d'établir avec le HR Admin Manager une proposition de licenciement motivée, et de mener au préalable une enquête si cela s'avère nécessaire.

- La proposition de licenciement est établie sur la base d'un document-type et est ainsi signée par la direction locale.
- Dans ce cadre, le HR Admin Manager constitue le dossier de licenciement, et bénéficie du support juridique du département HR Legal, qui va procéder à l'analyse de la proposition au regard des éventuelles protections dont bénéficieraient les agents, de la durée du délai de préavis, du montant de l'indemnité de rupture, de la cohérence et de l'équité en fonction de la politique HR de la STIB.
- Le service HR Legal établit, le cas échéant, le projet de courrier de rupture et adresse ensuite la proposition de licenciement au Senior Vice President HR (SVP HR), seule personne mandatée à décider, avec la direction générale, du licenciement. Il peut déléguer ce pouvoir au moyen d'un mandat formel
- Le SVP HR décide sur la base des éléments repris dans la proposition de licenciement du licenciement et des modalités du licenciement.
- Si le SVP HR décide du licenciement, il signe la lettre de licenciement.
- La décision de licenciement est communiquée oralement à l'agent concerné, généralement par son HR Admin Manager et/ou par son responsable hiérarchique.

Monsieur M (SVP HR) était la personne compétente pour licencier. Le fait invoqué par monsieur B que monsieur D a signé la convention de suspension du contrat de travail le 25 mars 2022 ne démontre aucunement qu'il se serait vu déléguer le pouvoir de licencier les travailleurs pour motif grave. Sa fonction de vice-président d'un service particulier (VP Service Unit Field Support) dont relèvent les agent AMM ne prouve en rien une compétence propre pour licencier. Entendre un travailleur préalablement à son licenciement et proposer son licenciement ne revient pas à être compétent pour licencier, ce qu'aucune pièce ne démontre.

Dans les faits, la Stib a suivi sa procédure de licenciement qui débouchera sur le licenciement de monsieur B le 31 mars 2022.

La cour constate ainsi que la Stib démontre à l'aide de son dossier de pièces une chronologie cohérente :

1° La Stib a obtenu l'accès au dossier répressif le 22 février 2022. Les enquêteurs ont auditionné de nombreux travailleurs parmi lesquels les 11 personnes licenciées pour motif grave ou faisant l'objet d'une demande d'autorisation de licencier pour motif grave en raison de problèmes de pointage et/ou badgeages constatés sur les mois de janvier et février 2021 après avoir recoupé les informations avec d'autres données. Cette problématique est différente de celle pour laquelle monsieur B a été licencié tant en ce qui concerne les faits reprochés (la prise de pauses dans l'appartement de monsieur B M) qu'en ce qui concerne la période, en manière telle que c'est sans pertinence que monsieur B consacre de nombreux développements à la problématique de pointage/badgeage reproché à d'autres travailleurs.

2° Par mail du 4 mars 2022, les conseils de la Stib ont communiqué le dossier répressif « *conséquent en terme de volume et de nombre de documents* » ainsi qu'un résumé de 19 pages de ce dossier à madame G de L (Hr Legal Manager). Cette note décrit les éléments mis en évidence dans le dossier répressif concernant 6 travailleurs (n'ayant rien avoir avec les 11 travailleurs évoqués ci-avant), parmi lesquels monsieur B, avec une synthèse d'éléments relatifs à différents autres agents auditionnés.

Il n'est pas anormal que madame G de L, en congé le vendredi 4 mars 2022 et de retour au travail le lundi 7 mars 2022, ait pris plusieurs jours pour examiner non uniquement la note des conseils de la Stib mais le dossier pénal dans son ensemble (ce qui est suffisamment démontré par les éléments mis en exergue dans son mail du 9 mars 2022 à monsieur D et à madame F : « *les pièces que j'ai relevées comme d'intérêt* »), afin d'avoir une vue globale des éléments qui pouvaient être rattachés à monsieur B découlant tant de son audition par les enquêteurs que de l'audition d'autres travailleurs.

Il ne ressort d'aucun élément que la Stib aurait su avant le 4 mars 2022 que monsieur B effectuait des pauses dans l'appartement de monsieur B M.

L'audition de monsieur de M par les enquêteurs en date du 21 décembre 2021 ne constitue pas une telle preuve. Si les enquêteurs mentionnent lors de cette audition que monsieur B M recevait dans son appartement des collègues de service durant les heures de service, ils n'ont aucunement informé monsieur de M du nom des collègues présents et les éléments de réponse donnés par ce dernier ne permettent pas d'accréditer la thèse selon laquelle il aurait connu l'identité de ces personnes. Monsieur B n'apporte aucun élément de nature à démontrer que les enquêteurs ont sûrement montré à monsieur de M les photos prises par monsieur B M. Si tel avait été le cas, il y a lieu de se demander de quelle manière le directeur général d'une entreprise comportant 10.000 personnes aurait pu identifier le nom des travailleurs après avoir pris connaissance de photos. La cour n'aperçoit pas la pertinence, pour apprécier le licenciement pour motif grave de monsieur B, de nombreuses suppositions que fait monsieur B en terme de conclusions en donnant sa lecture d'extraits de pv issus du dossier répressif pour critiquer l'attitude de la Stib envers monsieur B M qui n'est pas partie à la cause ou tenter d'en déduire certains faits.

Monsieur B ne démontre pas que monsieur B M a été auditionné par la Stib avant de se voir notifier une requête sollicitant l'autorisation de licencier pour motif grave. La Stib explique qu'il ne s'est jamais rendu à l'audition à laquelle il a été convoqué. Elle n'a dès lors pas pu apprendre le nom des travailleurs présents dans l'appartement de monsieur B M par ce biais, à une date antérieure à la communication du dossier répressif, le contraire n'étant pas démontré.

3° Par mail du 9 mars 2022, madame de L a informé monsieur J M (Senior VP Human Ressources) de ses premiers constats et réactions suite à l'examen des pièces

communiquées par les conseils de la Stib. Des explications sont données pour monsieur B et son collègue, monsieur B, dans des paragraphes différents débutant par un tiret distinct par travailleur. La Stib explique de manière vraisemblable que certains éléments du mail ont été effacés car ceux-ci ne concernaient pas monsieur B. La cour ne considère pas que cet effacement expliqué cache en réalité des éléments de nature à démontrer que la Stib avait déjà une connaissance suffisante des faits le 9 mars 2022. Le fait que la Stib ait déposé le dossier répressif dans son ensemble, auquel monsieur B aurait pu avoir accès en déposant une requête ad hoc comme d'autres travailleurs l'ont fait (ainsi qu'il résulte d'une annexe du dossier répressif), ne permet pas de contredire l'explication donnée au retrait de certains passages du mail adressé à monsieur M le 9 mars 2022.

4° Par mail du 9 mars 2022 à 17h04, madame de L a informé monsieur L D (VP Service Unit Field Support) et madame P F (HR Administration Manager, soit HRAM) des éléments constatés à l'examen du dossier répressif et leur a demandé de vérifier l'emploi du temps de monsieur B et de procéder à son audition.

A cet égard, la cour ne considère pas que l'enquête sur l'emploi du temps de monsieur B était inutile. Le dossier répressif ne renseignait en effet pas la personne qui au sein de la Stib avait transmis des informations aux enquêteurs le 8 octobre 2021 et madame F expose dans une attestation du 31 janvier 2024, en grande partie conforme au Code judiciaire (sous réserve qu'elle est dactylographiée et non manuscrite) et qui convainc la cour, qu'elle n'en avait alors pas connaissance et qu'elle n'a appris que le 1er septembre 2023, que c'était son collègue, monsieur D qui avait été contacté par les enquêteurs le 8 octobre 2021. Le simple fait que ce dernier ait été entendu par les enquêteurs au début de l'année 2021 ne saurait suffire à démontrer que la Stib aurait dû savoir que c'était lui qui avait renseigné l'emploi du temps de monsieur B notamment. Il n'y avait donc rien d'anormal pour la Stib à vouloir s'assurer de l'emploi du temps de monsieur B aux dates mentionnées par les enquêteurs (déterminées sur base des photos transmises par monsieur B M) auxquelles monsieur B ou son collègue, monsieur B, s'étaient retrouvés dans l'appartement de monsieur B M, quand bien-même cet élément avait déjà été renseigné aux enquêteurs par une personne non identifiée dans le dossier répressif. La demande transmise à monsieur D par les enquêteurs de renseigner l'emploi du temps de 3 personnes parmi lesquelles monsieur B n'était du reste accompagnée d'aucune précision sur le contexte de telle manière qu'il ne peut être supposé que ce dernier (dont la Stib précise qu'en tant que directeur Operations Sufs, il était responsable de plusieurs centaines d'agents), après avoir reçu le mail, aurait nécessairement informé sa propre hiérarchie ou le service des ressources humaines de cette demande. Monsieur B n'apporte aucun élément pour le démontrer.

5° Par mail du 15 mars 2022, madame F a convoqué monsieur B pour une audition le lundi 21 mars 2022 afin de l'entendre dans le cadre de l'enquête en cours initiée à la suite de la parution le 20 février 2021 de l'article de presse relatif aux fraudes au pointage, en l'informant qu'il pouvait se faire assister par un délégué syndical de son choix.

L'audition fut reportée au 25 mars 2022 suite à la demande justifiée de monsieur B (ayant perdu son père).

Une telle audition devait être préparée par les interrogateurs qui disposaient d'un agenda chargé (démontré par le dossier de pièces de la Stib et aussi l'attestation de madame F) et par monsieur B qui devait du reste disposer de temps pour trouver un délégué syndical pour le défendre (s'il avait décidé d'exercer ce droit) en manière telle qu'il n'est pas déraisonnable qu'après avoir reçu leur mission par mail du 9 mars 2022, ils fixèrent une date initiale de l'audition au 21 mars 2022 qui fut reportée pour le motif légitime expliqué ci-avant.

6° L'audition qui a eu lieu le vendredi 25 mars 2022 par madame F et monsieur D a effectivement porté sur les différents points listés dans le mail du 9 mars 2022 de madame de L à monsieur M.

Une telle audition était bien utile pour s'assurer que monsieur B n'ait pas d'explications à donner de nature à clarifier ou à nuancer les éléments révélés par le dossier répressif et l'enquête menée par la Stib en vue de permettre ultérieurement à la personne ayant le pouvoir de licencier de prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave. Si la Stib n'avait pas mené une telle audition, elle aurait du reste pu se voir reprocher de ne pas respecter la procédure de licenciement approuvée par son comité exécutif. Monsieur B peut d'autant moins se plaindre de l'utilité de cette audition qu'il invoque que la Stib est une association de droit public soumise aux règles du droit administratif (la cour rappelant que figure parmi ces règles le principe d'audition préalable à tout licenciement) et qu'elle aurait violé l'article 61ter §4 alinéa 2 du Code d'instruction criminelle alors que la cour estime au contraire que cette audition a permis de respecter les droits de la défense de monsieur B, comme il en sera question ci-après.

En date du 25 mars 2022, monsieur B fut dispensé de service avec maintien de sa rémunération jusqu'à ce que l'enquête soit définitivement clôturée.

Madame F explique dans son attestation du 31 janvier 2024 ce qui suit :

« Le 25/03/2022 après-midi, j'avais une réunion de préparation d'OS et une réunion importante suite à l'intervention d'un inspecteur bien-être au travail. J'ai donc travaillé sur les dossiers les lundi 28/03/2022 et mardi 29/03/2022 tout en participant aux réunions prévues et en traitant les e-mails et appels téléphoniques. A la suite de ces entretiens, j'ai encore tenté de vérifier si nous pouvions obtenir le relevé de badgeages le 28/03/2022 (même technique utilisée lors de l'enquête AMM début 2021). Les périodes demandées sont trop anciennes. Nous ne pouvons plus rien obtenir.

Sur la base de l'ensemble des éléments récoltés, L D me demande de préparer les propositions de licenciement afin d'en informer J M ».

Cette explication qui convainc la cour permet de justifier le délai mis avant d'adresser la proposition de licenciement.

7° Par mail du mercredi 30 mars 2022 à 16h20, madame F a transmis à madame de L et monsieur de R les propositions de licenciement de monsieur B et de son collègue, avec les pv d'auditions, en indiquant qu'elle restait à disposition pour toute information complémentaire. Dans la proposition de licenciement circonstanciée qui y est jointe, il est mentionné que la direction (est visée ici la direction du service concerné) demande qu'il soit mis fin au contrat de travail pour motif grave.

La proposition de licenciement circonstanciée détaille sur 4 pages les données préliminaires afférents à monsieur B, les éléments révélés par le bais de l'enquête, les éléments pertinents de l'audition du travailleur, les dispositions méconnues par le travailleur, la raison pour laquelle la pression invoquée par le travailleur n'était pas réelle et la raison pour laquelle la direction du Service Unit Field Support propose qu'il soit procédé à son licenciement pour motif grave.

8° Par mail du 30 mars 2022 à 16h22 auquel furent jointes en annexe les propositions de licenciement de monsieur B et de son collègue, madame de L a fait part à monsieur M de ce qui suit :

*« Je fais suite à notre **discussion de cette mi-journée** concernant ces dossiers.*

*Comme je te l'indiquais, Messieurs B et B ont été auditionnés par L D ce 25 mars 2022 et L D **m'avait prévenu** qu'il préparait la proposition de sanction (disciplinaire ou légale). Le HRAM me transmet les dossiers contenant la proposition et le business souhaite donc aller vers les licenciements pour motif grave au vu de la gravité et de la rupture de confiance.*

A mon avis, il y a effectivement de quoi justifier juridiquement cette position.

Tenant compte du fait que les intéressés ont été convoqués pour demain, peux-tu me donner la position de la Stib à ce sujet : la proposition de licenciement pour motif grave de ces deux personnes est-elle acceptée ou une autre sanction (disciplinaire ou légale) est-elle retenue ? Je te remercie d'avance pour ton retour, pour que le business puisse informer demain les intéressés de la décision prise à cet égard ».

Les termes mis en gras illustrent que madame de L a eu des contacts :

- avec monsieur D avant l'envoi du mail du 30 mars 2022 contenant la proposition de licenciement. Cela permet d'expliquer la raison pour laquelle elle n'a mis que 2 minutes

avant d'adresser un mail subséquent à monsieur M. Le délai de 3 jours ne débutant qu'à partir du moment où la personne ayant le pouvoir de licencier fut informée des faits révélés par l'enquête et l'audition, ces contacts entre monsieur D et madame de L avant l'envoi du mail ne sauraient contredire le respect du délai de 3 jours.

-avec monsieur M le 30 mars 2022.

9° Par mail du 30 mars 2022 à 17h01 (adressé en copie à monsieur de M), monsieur M a demandé à madame de L de procéder au licenciement de messieurs B et B compte-tenu des informations communiquées. La cour estime que la proposition circonstanciée de licenciement jointe au mail, qui ne liait pas monsieur M qui aurait pu prendre une autre décision, était une pièce nécessaire et suffisante pour permettre à monsieur M d'avoir une connaissance de nature à lui permettre de prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave. La cour n'aperçoit pas à quel titre il serait suspect qu'à son niveau de fonction, monsieur M n'interroge pas lui-même les travailleurs de la Stib qui compte 10.000 travailleurs, préalablement à un possible licenciement, ce qui n'est d'ailleurs pas prévu par la procédure de licenciement existante.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la cour estime que le délai de 3 jours ouvrables dans lequel la Stib devait notifier le licenciement pour motif grave à monsieur B a débuté le 30 mars 2022 et que la période de temps qui s'est écoulée entre la communication du dossier répressif le 4 mars 2022 et la connaissance suffisante des faits par monsieur M le 30 mars 2022 est raisonnable dans les circonstances de la cause.

Le licenciement notifié le 31 mars 2022 l'a été dans le respect du délai de 3 jours ouvrables prescrit par l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

1.3. Sur la demande avant dire droit de produire différentes pièces

Monsieur B sollicite de la cour qu'elle ordonne à la Stib de produire au débat :

« A) les notifications opérées par elle, sur pied de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991, aux fins d'être autorisée à procéder au licenciement de Monsieur B M (travailleur protégé),

B) le PV d'audition préalable de Monsieur B M (préalable au développement de la procédure susmentionnée par l'intimée),

C) la chronologie de l'ensemble des réunions tenues en son sein au terme desquelles des informations conduisant in fine au licenciement du concluant furent échangées, avec identification des participants aux dites réunions et toutes pièces en possession de

l'intimée relatives à l'organisation des dites réunions et/ou aux échanges intervenus au terme des dites réunions ».

La cour a déjà décidé que monsieur B ne prouvait pas que monsieur B M avait été auditionné par la Stib avant qu'elle entame la procédure d'autorisation de licenciement pour motif grave.

L'article 877 du Code judiciaire autorise le juge à ordonner qu'un document détenu par une partie ou un tiers soit déposé au dossier de la procédure *« lorsqu'il existe des présomptions graves, précises et concordantes de la détention par une partie ou un tiers, d'un document contenant la preuve d'un fait pertinent »*. Cette disposition n'a pas vocation, sous couvert du principe de collaboration des parties à l'administration de la preuve, à permettre à une partie de partir à la pêche de possibles pièces que pourrait éventuellement détenir une partie avec l'espoir que celles-ci contiendraient peut-être la preuve de faits servant la thèse qu'il veut démontrer, pas plus qu'elle ne permettrait d'exiger d'une partie d'établir un document encore inexistant à l'aide des informations qu'elle détient.

L'usage de cette faculté doit par ailleurs se faire dans le respect de la protection des données à caractère personnel garantie par le Règlement de l'Union européenne 2016/679 et par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Il n'est pas contesté qu'une procédure a été initiée par la Stib devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles en vue d'être autorisée à licencier pour motif grave monsieur B M, en application de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991.

Monsieur B ne justifie pas en quoi la production par la Stib de la notification effectuée à monsieur B M constitue un document contenant la preuve d'un fait pertinent pour apprécier le bien-fondé de ses demandes dont la cour est actuellement saisie. Ce constat suffit à faire obstacle à la demande de produire cette pièce, sans devoir examiner si cette demande ne se heurte pas à la protection des données à caractère personnel dans un contexte de tensions apparues ultérieurement entre monsieur B et monsieur B M pour une période postérieure à celle où il se rendait dans l'appartement et de divulgation par monsieur B M aux enquêteurs d'éléments compromettants concernant monsieur B. Ce contexte rend d'autant plus problématique la communication de la pièce sollicitée concernant monsieur B M en raison du risque qu'il en soit fait un usage extérieur à la présente procédure et ce alors qu'au terme de l'arrêt rendu le 2 mars 2023 par la Cour de Justice de l'Union européenne, dans l'affaire C-268/21, *« les articles 5 et 5 du Règlement 2016/679 doivent être interprétés en ce sens que lors de l'appréciation du point de savoir si la production d'un document contenant des données à caractère personnel doit être ordonnée, la juridiction nationale est tenue de prendre en compte les intérêts des personnes concernées et de les pondérer en fonction des circonstances de chaque espèce, du type de procédure en cause et en tenant dûment compte des exigences résultant du*

principe de proportionnalité ainsi que, en particulier, de celles résultant de la minimisation des données visé à l'article 5, paragraphe 1, sous c) du règlement ».

Quant à la demande de production de « *la chronologie de l'ensemble des réunions tenues en son sein au terme desquelles des informations conduisant in fine au licenciement du concluant furent échangées, avec identification des participants aux dites réunions et toutes pièces en possession de l'intimée relatives à l'organisation des dites réunions et/ou aux échanges intervenus au terme des dites réunions* », monsieur B n'apporte aucun élément de nature à accréditer la thèse selon laquelle la Stib aurait tenu des réunions autres que les contacts précisés par la Stib et pouvant être déduites des mails déposés (que la cour a listé sur base du mail de madame de L du 30 mars 2022) ni davantage que ces contacts auraient fait l'objet de procès-verbaux que la Stib refuserait de produire.

Au vu des développements qui précèdent, la demande de production de pièces est dès lors non fondée.

1.4 Sur la violation du secret de l'instruction

Le secret de l'instruction pénale consacré par l'article 57 §1^{er} du Code d'instruction criminelle s'impose à toute personne qui est appelée à prêter son concours professionnel à l'instruction. La partie civile, qui n'est pas une personne prêtant son concours professionnel à l'instruction, n'est pas tenue au respect de ce secret.

C'est de manière non pertinente que monsieur B invoque que la Stib aurait méconnu l'article 61ter §4 alinéa 2 du Code d'instruction criminelle non relatif au secret de l'instruction qui dispose :

« Le requérant ne peut faire usage des renseignements obtenus par la consultation ou la copie que dans l'intérêt de sa défense, à la condition de respecter la présomption d'innocence, ainsi que les droits de la défense de tiers, la vie privée et la dignité de la personne, sans préjudice du droit prévu à l'article 61quinquies pour l'inculpé et la partie civile ».

C'est précisément pour assurer sa défense en qualité d'employeur, partie civile dans la procédure pénale, que la Stib a fait usage des renseignements obtenus de l'examen de la copie du dossier répressif pour débiter une enquête concernant monsieur B relativement à des faits étrangers à ceux pour lesquels elle s'est constituée partie civile. L'audition de monsieur B organisée au terme de cette enquête a permis de respecter la présomption d'innocence et d'assurer les droits de la défense de monsieur B.

Monsieur B est contradictoire en se plaignant tout à la fois que le délai mis par la Stib avant de le licencier est trop long mais de lui reprocher en même temps de ne pas avoir

attendu l'issue de la procédure pénale avant de le licencier, ce qui n'était nullement requis.

En conclusion, la cour n'aperçoit pas en quoi monsieur B pourrait se plaindre d'une violation de la disposition précitée par la Stib ni en tout état de cause en quoi une prétendue violation de cette disposition pour laquelle aucune sanction spécifique n'est prévue rendrait le licenciement pour motif grave irrégulier.

1.5. Sur le fondement du motif grave

La lettre de notification des motifs à l'origine du licenciement pour motif grave de monsieur B lui reproche notamment:

- de ne pas avoir respecté les instructions de travail, en ayant passé durant ses heures de service du temps en-dehors de sa zone/et de ses lieux de travail, et plus spécifiquement dans l'appartement de monsieur B M, en faisant usage de subterfuges pour dissimuler son absence sur son lieu de travail
- de ne pas avoir respecté les règles en matière de temps de travail, dès lors que le temps passé chez monsieur B M excédait manifestement le temps de pause
- d'avoir commis ainsi un abandon de poste.

Ces faits ne sont pas ceux sur lesquels les juridictions d'instruction se sont prononcés, en manière telle que le non-lieu décidé par celles-ci demeure sans conséquence sur la réalité des manquements reprochés à monsieur B.

Il n'est pas contesté que le break fait partie du temps de service dès lors qu'il est rémunéré, étant entendu que l'agent AMM doit rester disponible pendant son break, ce qui ressort du reste des pièces déposées ci-après.

A l'examen des pièces figurant au dossier de la Stib, la cour constate l'existence de règles à respecter par les agents AMM concernant les breaks :

-L'article 3.2.8. du « Module 8 » : Break » du document déposé au dossier de pièces de la Stib intitulé « *planchettes des agents multimodaux* » stipule :

« Description :

Le break doit être pris dans le local de détente selon le moment et la durée décrits dans la planchette. Pendant le break, l'agent doit rester disponible pour le service. Selon la mission et les besoins, le break peut être déplacé.

Attitude de l'agent :

Lorsque l'agent se rend vers le local de détente, il adopte une attitude professionnelle et orientée client. S'il prend le métro, le bus ou le tram il sera toujours disposé à aider le client si nécessaire. Il respectera le local de détente et il veillera à le garder propre ».

-Le document intitulé « *Starter Guide* » contient, en plus des informations précisées ci-avant, des précisions sur la durée du break :

« Le break comprend 10 + 20 minutes, à prendre obligatoirement de façon consécutive.

Les 10 premières minutes sont prévues pour aller chercher le lunch. Les 20 minutes qui suivent sont prévues comme pause pour prendre le lunch ».

Ledit document précise que « *lors de sa pause, l'agent doit être disponible pour le dispatching et le BCO en prévision d'une intervention éventuelle* ».

La cour n'aura pas égard au « règlement d'exploitation field support » transmis aux agents par leurs supérieurs hiérarchiques, qui n'ajoute rien aux règles données ci-avant en matière de breaks, dès lors que ce règlement a été remis aux agents en novembre 2020, soit après la période concernée par les manquements.

Pour rappel, monsieur B a reconnu lors de son audition le 25 mars 2022 par madame F et monsieur D :

-qu'il s'est rendu une dizaine de fois dans l'appartement de monsieur T B M situé rue de B au 2ème étage pendant ses breaks et qu'il était en faute car il ne prenait pas son break à Simonis (ce dernier élément n'ayant pas été déclaré aux enquêteurs). Cette reconnaissance de la fréquence doit se comprendre à la lumière des quelques photos transmises aux enquêteurs par monsieur B M qui concernent principalement monsieur B (ami de monsieur B), étant entendu que monsieur B M déclara aux enquêteurs que monsieur B se rendait presque tous les jours dans son appartement (pv n°108009/2021), que madame El B, ancienne agent AMM junior dont le contrat à durée déterminée ne fut pas prolongé, déclara aux enquêteurs qu'elle allait dans l'appartement comme les deux ex-acolytes de monsieur B M, parmi lesquels monsieur B, qui étaient comme des frères et qu'ils restaient dans l'appartement des pauses entières (pv n° 107477/2021) et que monsieur H, agent AMM junior ayant pour agent AMM senior monsieur B (dont le contrat de travail à la Stib ne fut pas prolongé) déclara aux enquêteurs, qu'il se rendait dans l'appartement de monsieur B M pendant les heures de travail et que H (monsieur H B) faisait partie de l'équipe habituelle (pv 107472/2021).

- qu'il ramenait à monsieur B M de la nourriture (couques, pizzas, dourhoums)

- qu'il était présent dans l'appartement de monsieur B M le 21 février 2020 à 17h23 lorsqu'une photo fut prise de lui alors que son service était de 11h à 19h

- que le break devait durer 30 minutes mais que « l'on » prenait parfois des breaks jusqu'à 45 minutes
- que monsieur B M les piégeait en leur demandant de se reposer et en prenant ensuite des photos d'eux.
- qu'au début, il n'y avait pas de stupéfiants sur place et qu'il s'est écarté quand il a vu que les juniors (qui faisaient des pauses beaucoup plus longues) buvaient de la bière et roulaient des sticks.
- que s'il se rendait dans l'appartement de T, il n'appelait pas le dispatching centre de liaison mais des numéros de téléphone privés personnels.

Il est donc établi à ce stade que monsieur B a passé du temps en-dehors du local de détente où il aurait dû se rendre pour prendre ses breaks, dans l'appartement privé d'un collègue, en dépassant parfois la durée prévue de la pause et en informant le dispatching via un canal non officiel. Ce manquement ne peut être comparé à des pauses prises par les agents du dispatching sur les lieux du travail en fermant les yeux évoquées par la Ministre compétente dont monsieur B cite un extrait.

La cour n'aperçoit pas en quoi le fait que monsieur B ait été dénoncé par des collègues (l'usage du pluriel résulte du fait qu'au moins deux autres personnes que monsieur B M, qui a remis les photos, ont cité aux enquêteurs monsieur B parmi les personnes se retrouvant dans l'appartement : voir les pv d'audition n°107472/2021 (monsieur H) et n°107477/2021 (madame El B)) modifie l'appréciation à faire des manquements constatés, alors que la photo, l'enquête sur l'emploi du temps et les déclarations faites par monsieur B démontrent la réalité des faits.

Monsieur B, qui pouvait se douter que la Stib ne disposait plus de ses feuilles de route/d'activités journalières pour la période visée par la lettre de notification des motifs en raison de son ancienneté (alors que madame F précisait dans son attestation du 31 janvier 2024 qu'elle ne pouvait obtenir le 28 mars 2022 le relevé de badgeages au motif que les périodes demandées étaient trop anciennes), a formulé une demande de communication de ces pièces et après avoir obtenu officiellement de la Stib le 27 juin 2025 l'information qu'elle ne disposait plus de ses feuilles de route/d'activités journalières pour la période de mai 2019 à juin 2020 ainsi que ses données de badgeage et de pointage pour la même période, soutient désormais dans ses dernières conclusions d'appel qu'il a constamment fait mention de ses temps de présence dans l'appartement de monsieur B M au terme de ses feuilles de route/d'activités, transmises jour après jour à la Stib.

Cet argument nouveau est peu crédible dans un contexte où monsieur B ne l'a jamais mentionné ni lors de ses auditions par les enquêteurs ni lors de son audition par la Stib le 25 mars 2022, ni davantage dans ses conclusions déposées en 1^{ère} instance et qu'il

admettait contacter le dispatching via des gsm privés lorsqu'il se rendait dans l'appartement de monsieur B M, ce qui prouve une volonté de dissimulation qui contredit une transparence prétendument respectée en renseignant correctement l'endroit où il effectuait ses pauses et son temps de pause.

Il ne peut dès lors faire grief au fait que la Stib n'ait pas conservé ces pièces (aucun élément ne démontrant qu'elle en disposerait encore mais refuserait de les communiquer), ce que cette dernière explique de manière convaincante en exposant que celles-ci qui ne sont pas des documents sociaux, ne sont conservés qu'1 an et que l'enquête menée sur les pointages /badgeages pour la période de janvier à février 2021 n'ayant pas permis de recouper certaines anomalies constatées concernant monsieur B, elle n'avait pas de raison de conserver les données encore accessibles à cette date en remontant 1 an auparavant, étant donné que l'enquête effectuée à l'époque était clôturée en l'état sans sanction et que ce n'est qu'en prenant connaissance du dossier pénal en mars 2022, à un moment où elle ne disposait plus des feuilles précitées, qu'elle a été informée que monsieur B effectuait des breaks dans l'appartement de monsieur B M.

Dès lors que le manquement reproché pour lequel monsieur B a été licencié pour motif grave n'est pas une fraude dans l'établissement des feuilles de route/d'activités journalières (ou dans les pointages/badgeages) et qu'il n'est pas crédible pour les motifs déjà exposés qu'il ait renseigné sur ces feuilles qu'il prenait ses pauses dans l'appartement de monsieur B M, l'absence de conservation de ces pièces ne l'empêche aucunement de se défendre utilement.

La cour rejoint la Stib pour considérer que le dépassement du temps de pause était plus important que les 15 minutes reconnus par monsieur B, même si l'ampleur du dépassement ne peut être chiffré. En effet, il paraît matériellement impossible de quitter sa zone, de faire des courses, d'aller les apporter rue de B où se trouvait l'appartement, de manger (attablé avec des collègues) et/ou de se reposer dans un canapé et de rentrer ensuite dans sa zone en 30 minutes, voire 45 minutes.

Les manquements ont du reste été commis en présence d'agents AMM juniors à qui monsieur B aurait dû donner l'exemple en tant qu'AMM senior.

Les justifications données par monsieur B à sa présence dans l'appartement ne convainquent pas la cour :

-L'allégation selon laquelle il était mis sous pression par monsieur B M (et/ou monsieur J) pour se rendre dans son appartement est contredite par son attitude sereine découlant d'une photo prise sur place, attablé avec monsieur B, remise par monsieur B M aux enquêteurs, par la déclaration de madame El B disant que monsieur B était un acolyte de

monsieur B M (elle utilise le mot « ex » car elle évoque une dispute qui survint ultérieurement entre les 2), par la déclaration de monsieur H selon laquelle monsieur B et monsieur B M étaient très bons amis (ajoutant que par après, cela n'a plus été le cas) mais surtout par le fait que dans le cadre d'échanges Whatsapp entre lui et son collègue, monsieur B, le 7 août 2020 (soit 5 mois et demi après la date à laquelle monsieur B fut pris en photo sur place), il fut reproché à monsieur B M, absent (en raison de vacances en Tunisie selon la déclaration de monsieur B M aux enquêteurs), de ne pas « leur » avoir laissé les clefs de l'appartement et de les avoir oubliés. Pareils échanges Whatsapp confortent la réalité des témoignages de monsieur B M, de madame El B et de monsieur H en lien avec la fréquence de monsieur B dans l'appartement dont il peut être déduit que celle-ci dépassait la dizaine de fois reconnue. La circonstance que postérieurement à la période pour laquelle des photos furent prises de lui ou de monsieur B dans l'appartement, des difficultés au travail aient pu être rencontrées par monsieur B quelle qu'en ait été la raison, ne saurait constituer une quelconque circonstance atténuante des faits commis antérieurement ni démontrer la prétendue pression exercée à l'époque des faits pour se rendre dans l'appartement.

-L'allégation selon laquelle le local mis à disposition pour prendre ses pauses était insalubre n'est démontrée par aucune pièce et n'a même pas été invoquée lors de son audition par la Stib.

-L'explication selon laquelle ce local était trop petit et non sécurisé pendant la période de Covid (qui n'a débuté qu'en mars 2020) n'est pas davantage établie. Monsieur B, qui effectua ses pauses dans la station Simonis en janvier et février 2021 selon certaines feuilles d'activité déposées pour cette période alors que la période du Covid était toujours en cours (démontrant qu'un tel local était bien utilisé même durant la pandémie), ne convainc pas la cour que le fait de passer du temps dans un appartement où se trouvaient plusieurs autres personnes, était plus sûr pour la santé des personnes présentes que d'effectuer ses breaks dans le local mis à disposition par la Stib et que tel aurait été le motif pour lequel il se serait rendu dans cet appartement au lieu du local prévu dans les instructions.

En conclusion, la cour estime que le fait répété d'avoir pris des breaks (qui sont rémunérés) dans un appartement privé dans le non-respect des instructions prévoyant que ceux-ci devaient être pris dans un local mis à disposition de la Stib et en dépassant la durée prévue des breaks, en connaissance de cause et avec une volonté de dissimuler, et en présence d'agents AMM juniors à qui monsieur B était censé montrer l'exemple, constitue une faute grave rendant la poursuite des relations professionnelles définitivement et immédiatement impossible.

L'agent AMM prestant le plus souvent en-dehors des locaux de la Stib, en circulant sur le réseau de transports en commun qu'elle gère, la Stib doit pouvoir faire confiance au respect des instructions en matière de breaks. La longue ancienneté de monsieur B

renforce la perte de confiance de la Stib en son agent engendrée par la découverte de manquements commis sans aucune circonstance atténuante démontrée lors de l'enquête et de l'audition.

Le fait que monsieur B ait arrêté de prendre ses breaks avec monsieur B dans l'appartement de monsieur B M dans le courant de l'année 2020 ne s'explique pas par une prise de conscience par monsieur B du caractère fautif de son comportement et/ou une volonté d'amendement ni davantage comme invoqué lors de son audition par la Stib par le fait que les juniors auraient pris à un certain moment de la drogue sur place ou de l'alcool. Cette dernière explication donnée par monsieur B lors de son audition par la Stib cadre mal avec la déclaration de monsieur B M (pv n°107481/2021) et de madame El B (pv n°107477/2021) l'accusant de consommer de la drogue mais aussi et surtout avec le constat dressé par les enquêteurs suite à l'analyse de son Gsm qu'il consultait de nombreux pages internet ayant trait à la culture du cannabis (pv n°107976/2021). L'arrêt des breaks dans l'appartement de monsieur B M doit très vraisemblablement se comprendre par la naissance d'une situation conflictuelle avec monsieur B M (lors de leurs auditions par les enquêteurs, madame El B évoque une dispute tandis que monsieur B M fait état d'un changement d'attitude de monsieur B à son égard en septembre 2020).

La cour ne considère pas que la Stib aurait eu une attitude contredisant le caractère de motif grave. Monsieur B ne démontre pas que la Stib avait, avant la communication du dossier répressif, connaissance des manquements commis par lui, alors que l'examen du dossier dépressif montre au contraire que c'est parce que son nom a été cité par des personnes interrogées par les enquêteurs, qu'il fut auditionné par ces derniers et non pas parce que la Stib aurait cité son nom. Le fait que des rumeurs aient pu circuler sur l'existence de badges falsifiés selon certains travailleurs auditionnés par les enquêteurs ne constitue pas la preuve que la direction de la Stib (compétente pour licencier) était au courant (ce que monsieur de M a formellement contesté lors de son audition) et ait fermé les yeux sur cette fraude qui de toute manière demeure étrangère aux manquements reprochés à monsieur B à l'appui de son licenciement pour motif grave. La cour estime du reste qu'il faut être prudent lorsque certains travailleurs interrogés par les enquêteurs, dans un climat de règlement de comptes après la parution de l'article de presse du 20 février 2021, insinuent que plusieurs collègues auraient bénéficié de protections de leur hiérarchie.

Tant l'enquête que l'audition, nécessaires, ont été réalisées dans un délai raisonnable dans les circonstances de la cause. Dès l'audition effectuée le 25 mars 2022, le contrat de travail de monsieur B a été suspendu et le licenciement pour motif grave est intervenu le 31 mars 2022, lendemain du jour où la personne ayant le pouvoir de rompre a eu une connaissance suffisante des faits et a pris la décision de licenciement. La Stib n'a dès lors pas adopté une attitude contredisant le caractère de motif grave des manquements commis par monsieur B.

Monsieur B n'apporte aucun commencement de preuve que des collègues dont il serait prouvé qu'ils se sont retrouvés dans une situation comparable à lui (en terme de type de manquements répétés, d'ancienneté, de fonction,...), n'auraient pas été sanctionnés par un licenciement pour motif grave. Si l'on excepte les AMM juniors dont les contrats de travail à durée déterminée ne furent pas renouvelés, les 3 personnes s'étant retrouvés de manière répétée dans l'appartement de monsieur B M, parmi lesquels monsieur B ont été licenciés pour motif grave ou ont fait l'objet d'une procédure de licenciement pour motif grave s'agissant de monsieur B M. Il ne peut exiger que la Stib qui occupe 10.000 travailleurs, lui fournisse la liste de l'ensemble des travailleurs licenciés pour motif grave avec description des faits reprochés pour vérifier sa politique de licenciement. La circonstance que pour des faits d'une autre nature que ceux commis par monsieur B, la cour, autrement composée, n'ait pas validé le licenciement pour motif grave d'un travailleur de la Stib, ne permet pas de remettre en question la conclusion à laquelle la cour est arrivée, au terme de l'analyse des pièces et différents arguments invoqués par les parties, qu'il a bien commis un motif grave. La longue ancienneté et l'absence de manquements antérieurs ne contredisent le motif grave.

Le licenciement pour motif grave étant régulier et fondé, monsieur B n'est pas en droit de prétendre à une indemnité compensatoire de préavis.

2. La demande de prime de fin d'année 2023 prorata temporis

Monsieur B ne justifie pas répondre aux conditions prévues par la CCT relative à l'octroi d'un 13^{ème} mois au personnel autre que le personnel de direction, conclue le 1^{er} juillet 2021 au sein de la sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-capitale qui énumère limitativement à son article 4 les cas dans lesquels le travailleur licencié a droit à une prime de fin d'année proratisée en fonction de la période d'activité de l'année en cours. Ne sont ainsi visés que les personnes licenciées soit pour des motifs d'organisation du travail, soit de déficit de compétence pour la fonction pour laquelle ils ont été engagés, après la période d'essai ou la période d'écologie, soit d'impossibilité de reclassement suite à une inaptitude médicale.

Les commentaires de cette CCT mentionnés à l'article 4 précisent que le collaborateur licencié pour motif grave n'y a pas droit.

Cette demande est dès lors non fondée.

3. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Le licenciement pour motif grave est intervenu pour un motif lié à la conduite de monsieur B, sans qu'il puisse être considéré qu'aucun employeur normal et raisonnable placé dans les mêmes circonstances n'aurait jamais pris la décision de licencier son travailleur.

Le licenciement n'est dès lors pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n°109, en manière telle que la demande d'indemnité de ce chef n'est pas fondée.

4. La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif

La cour a jugé que le licenciement pour motif grave de monsieur B était justifié.

Monsieur B ne démontre pas que la Stib aurait abusé d'une quelconque manière de son droit de licenciement en l'espèce.

En particulier, la cour n'aperçoit pas en quoi les deux faits pointés en terme de plaidoiries par monsieur B rendraient son licenciement abusif.

Il ne peut être fait grief à la Stib d'avoir exercé son droit à interjeter appel contre l'ordonnance de non-lieu rendue par la chambre du conseil en rapport avec un dossier mettant en cause différents travailleurs suite à une plainte avec constitution de partie civile contre X déposée par la Stib. Il n'est aucunement démontré que cette voie de recours a été exercée dans une intention de nuire à monsieur B.

La demande de la Stib de reporter l'examen du dossier au fond en raison de l'existence d'une procédure pénale, à laquelle le tribunal fit droit, ne constitue pas davantage une faute dans son chef qui rendrait le licenciement abusif.

Monsieur B invoque encore en terme de conclusions à l'appui de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif qu'il fut convoqué à une audition alors qu'il se trouvait à l'enterrement de son père, ce que la Stib savait.

Il n'existe aucune preuve que la personne ayant téléphoné à monsieur B pour l'informer de sa convocation à une audition le 21 mars 2022 confirmée par un mail du 16 mars 2022, avait connaissance que monsieur B enterrait son père ce jour là.

A défaut de démontrer une quelconque faute de la Stib, la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif n'est pas fondée.

5. Les dépens

Monsieur B est la partie succombante au sens de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire et est dès lors tenu aux dépens de la Stib liquidés à la somme de 9.209,30 euros à titre d'indemnités de procédure de 1^{ère} instance (de 4.500 euros) et d'appel (4.709,30 euros).

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel recevable mais non fondé et en déboute monsieur B.

La cour déclare les différentes demandes de monsieur B non fondées et l'en déboute.

La cour condamne monsieur B à payer à la Stib les dépens des deux instances liquidés à la somme de 9.209,30 euros à titre d'indemnités de procédure.

La cour met à charge de monsieur B la contribution de 24 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. K, conseiller,
L. S, conseiller social au titre d'employeur
V. P, conseiller social suppléant au titre d'ouvrier
Assistés de J. A, greffier

J. A, V. P, L. S, P. K,

Madame V. P, conseiller social suppléant au titre d'ouvrier, qui était présente lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur L. S, conseiller social au titre d'employeur, et Monsieur P. K, conseiller.

J. A

et prononcé, à l'audience publique de la 6^{ième} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 février 2026, où étaient présents :

P. K, conseiller,

J. A, greffier

J. A

P. K