



Expédition

Numéro du répertoire 2026/
Date du prononcé 18 mars 2026
Numéro du rôle 2024/AB/643
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 10 septembre 2024 23/643/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail - employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur Y Y, NRN

domicilié à

partie appelante,

présent en personne,

ayant pour conseil et comparaissant par Maître E P, avocat à 1000 Bruxelles,

contre

La Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles, ci-après « **STIB** »,

BCE 0247.499.953,

dont le siège est établi à 1000 Bruxelles, Rue Royale 76,

partie intimée,

ayant pour conseil et comparaissant par Maître L D, avocate à 1050 Bruxelles.

*

*

*

1. La procédure devant la Cour du travail

1.

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

- le jugement dont appel, prononcé le 10 septembre 2024 par la 2^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (RG 23/643/A),
- la requête d'appel reçue le 24 septembre 2024 au greffe de la Cour,
- les conclusions déposées par la STIB les 27 décembre 2024, 6 mai 2025 et 8 septembre 2025,
- les conclusions déposées par Monsieur Y Y le 3 juin 2025,
- l'apostille du 1^{er} décembre 2025 par laquelle l'Auditorat général fait savoir qu'il n'émettra pas d'avis dans la présente cause,
- la note de dépens déposée par la STIB à l'audience du 18 février 2026,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 18 février 2026.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

La cause a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de cette audience.

3.

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

2. Les demandes originales et le jugement dont appel

2.1. Les demandes originales

4.

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 16 février 2023, Monsieur Y Y a introduit la procédure à l'encontre de la STIB.

Au terme de ses conclusions déposées devant le Tribunal le 11 juillet 2023, Monsieur Y Y formulait les demandes suivantes :

« Après qu'il ait été procédé à la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code Judiciaire :

1°

A) Dire pour droit que la défenderesse, pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis due au concluant, devait inclure dans la base de calcul de celle-ci tous les avantages dont le concluant bénéficiait du chef de son occupation par la défenderesse dont notamment :

- la carte gratuite pour les réseaux ST1B, TEC et De Lijn (pour le concluant, son conjoint et leurs enfants),*
- les avantages à l'utilisation de Villo et Cambio,*
- la participation aux frais de séjour de vacances des enfants (classe de mer, de neige, activités du jour,...),*
- l'accès au restaurant d'entreprise,*
- les facilités d'accès à des centres sportifs (dont le Sportcentrum à Haren),*
- les actions ponctuelles avec différents partenaires culturels ou commerciaux,*
- 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),*

B) condamner la défenderesse à payer au concluant :

- la somme provisionnelle de 1,00 EUR, sous réserve de majorations, sur un montant total estimé provisoirement à 500,00 EUR, à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, sous réserve de majorations en cours d'instance,*
- les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 26 avril 2022 ;*

C) condamner la défenderesse à opérer et présenter un calcul de l'indemnité compensatoire de préavis prenant en considération l'ensemble des avantages dont le concluant disposait lorsqu'il était à son service, à peine d'une astreinte de 50,00 EUR jour à dater de la signification du jugement à intervenir ;

2° Condamner la défenderesse à payer au concluant :

A)

- la somme de 20 000,00 EUR, sous réserve de majorations, sur un montant total estimé provisoirement à 25 000,00 EUR, à titre d'indemnisation du préjudice matériel et moral non couvert par le droit à indemnité compensatoire de préavis et par les autres droits à indemnités du requérant du chef tant de l'irrespect par la cité de la convention collective de travail conclue le 6 octobre 2020 au sein de la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la région de Bruxelles-Capitale « relative aux règles de reconversion en cas d'inaptitude médicale*

temporaire ou définitive » que des obligations incombant à la défenderesse en application de la règle de l'audi alteram partem, sous réserve de majorations en cours d'instance,

-les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 26 avril 2022 ;

B)

-la somme provisionnelle de 24 516,20 EUR, sous réserve de majorations, sur un montant total estimé provisoirement à 27 000,00 EUR, à titre d'indemnité prévue l'article 18 § 2 2° de la loi du 10 mai 2007 « tendant à lutter contre certaines formes de discrimination », sous réserve de majorations en cours d'instance,

-les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 26 avril 2022 ;

ou, subsidiairement :

-la somme provisionnelle de 17 915,32 EUR, sous réserve de majorations, sur un montant total estimé provisoirement à 19 000,00 EUR, à titre d'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable et/ou de dommages et intérêts du chef de licenciement abusif, sous réserve de majorations en cours d'instance,

-les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 26 avril 2022 ;

C)

-la somme provisionnelle de 1,00 EUR, sous réserve de majorations, sur un montant total estimé provisoirement à 100,00 EUR, du chef de tous autres montants dus tant ex contractu qu'ex delicto par la défenderesse, tant du chef de l'exécution que du chef de la rupture du contrat de travail, sous réserve de majorations en cours d'instance,

-les intérêts judiciaires à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater de l'introduction de la présente requête ;

3° Condamner la défenderesse à délivrer un décompte de départ modifié compte du jugement à intervenir, à peine d'une astreinte de 25,00 EUR par jour à dater de la signification du jugement à intervenir ;

4°

A) dire pour droit que la défenderesse doit indemniser le concluant à concurrence des congés (sensu lato) (en ce compris les congés XL, congés légaux, « HS VF + chaleur », « Jours fériés », « Garde »s, « repos réguliers », « RTT »), non pris par lui à la date de la cessation du contrat de travail, à hauteur de la rémunération afférente aux dits jours de congés,

B) condamner la défenderesse, de ce chef, à payer au requérant la somme provisionnelle de 1,00 EUR, sur un montant estimé provisoirement à 500,00 EUR, à titre de rémunération afférents aux dits droits à congés ou, subsidiairement, à titre de dommages et intérêts en indemnisation des préjudices subis par le concluant du chef du défaut de jouissance par lui des dits jours de congés, sous réserve de majorations en cours d'instance et les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 28 avril 2022,

C) condamner la défenderesse de produire un décompte du crédit de congés du requérant à la date de la cessation du contrat de travail à peine d'une astreinte de 50,00 EUR par jour à dater de la signification du jugement à intervenir ;

5°

A) dire pour droit que le concluant devait être rémunéré par la défenderesse en prenant en considération l'exercice par le concluant, à son service, d'une fonction relevant de la classe de fonctions 8.13 ou subsidiairement de la catégorie 8A ou, tout à fait subsidiairement, de la catégorie 7 au regard de la classification des fonctions reprise à l'article 6.2. et à l'article de la Convention Collective de Travail (sous)-sectorielle du 3 avril 2014 « relative à la version coordonnée de la classification de fonctions »:

B) condamner la défenderesse à payer requérant la somme provisionnelle de 1,00 EUR, sous réserve de majorations en cours d'instance, sur un montant estimé provisoirement à 1000,00 EUR, à titre d'arriérés de rémunération (sensu lato) (en ce compris notamment à titre d'arriérés de salaires, de sursalaires, de pécules de vacances, de primes, de rémunération de jours fériés), compte tenu des rémunérations (sensu lato) seule réglée par la défenderesse du chef de l'occupation du requérant,

6°

A) dire pour droit que, du chef de la période d'incapacité de travail que le concluant connut à dater du 1^{er} février 2022, la défenderesse, en application de l'article 4.4. de la Convention Collective de Travail conclue le 6 octobre 2020 au sein de la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles-Capitale « relative à la mise en place d'une couverture couvrant l'incapacité de travail consécutive à une maladie ou un accident de la vie privée (AMVP) » devait régler au requérant un montant correspondant à 100 % de sa rémunération,

B) condamner la défenderesse à payer requérant la somme provisionnelle de 1,00 EUR, sous réserve de majorations en cours d'instance, sur un montant estimé provisoirement à 1000,00 EUR, à titre d'arriérés dus au requérant en application de l'article 4.4. de la Convention Collective de Travail conclue le 6 octobre 2020 au sein de la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles-Capitale « relative à la mise en place d'une couverture couvrant l'incapacité de travail consécutive à une maladie ou un accident de la vie privée (AMVP) »

7° Condamner la défenderesse à délivrer :

*-une fiche de rémunération modifiée du chef de chaque mois d'occupation du requérant,
-un décompte de départ modifié,
-un C4 modifié,
-une attestation de vacances modifiée
compte tenu du jugement à intervenir
à peine d'une astreinte de 25,00 EUR par jour et par document à dater de la signification du jugement*

7. Condamner la défenderesse :

*-aux entiers dépens de l'instance, en ce compris les indemnités de procédure prévues par l'article 1022 du Code Judiciaire;
-les intérêts judiciaires à valoir sur ces dépens, au taux de l'intérêt légal, à dater du prononcé du jugement à intervenir ».*

5.

Au terme de ses conclusions de synthèse déposées devant le Tribunal le 22 janvier 2024, la STIB formulait le dispositif suivant :

«

- **Quant à l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire :**
 - o De déclarer la demande de Monsieur Y, si recevable, non fondée ;
- **Quant à l'indemnisation pour non-respect, par la STIB, des dispositions sectorielles en matière de réintégration et de la règle audi alteram partem :**
 - o De déclarer la demande de Monsieur Y, si recevable, non fondée ;

- **Quant à l'indemnité pour licenciement discriminatoire, fondé sur l'état de santé et/ou le handicap :**
 - o A titre principal, de déclarer la demande de Monsieur Y, si recevable, non fondée ;
 - o A titre subsidiaire, de limiter le montant octroyé à Monsieur Y à 3 mois de rémunération, soit **14.840,04 EUR bruts** ;
- **Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et/ou abusif :**
 - o A titre principal, de refuser le cumul de cette indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable avec une indemnité pour licenciement discriminatoire ;
 - o A titre subsidiaire, de déclarer la demande de Monsieur Y, si recevable, non fondée ;
 - o A titre encore plus subsidiaire, de limiter le montant octroyé à Monsieur Y à 3 semaines de rémunération, soit **3.424,26 EUR bruts** ;
- **Quant aux sommes dues à l'issue de la relation de travail, à savoir la rémunération des jours fériés des 1er et 26 mai 2022, les arriérés de rémunération/indemnisation des droits aux congés, les arriérés de rémunération barémique, les arriérés de rémunération garantie en cas d'incapacité de travail :**
 - o Déclarer ces demandes, si recevables, non fondées ;
- **Quant à la délivrance des documents sociaux :**
 - o A titre principal, de déclarer cette demande, si recevable, non fondée ;
 - o A titre subsidiaire, à supposer que la STIB doit délivrer des documents sociaux rectifiés (quod non), refuser de faire droit à la demande de Monsieur Y concernant la délivrance des documents sociaux moyennant astreinte ;
- **Quant aux frais et dépens de l'instance :**
 - o A titre principal, de condamner Monsieur Y au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ;
 - o A titre subsidiaire, d'ordonner la compensation des dépens, chaque partie supportant les siens ;
 - o A titre plus subsidiaire, de réduire l'indemnité de procédure au prorata des chefs de demandes sur lesquels la STIB succomberait (quod non) ».

2.2. Le jugement dont appel

6.

Par jugement du 10 septembre 2024, la 2^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, statuant contradictoirement, a décidé ce qui suit :

« 1.

Déclare la demande de Monsieur Y d'ores et déjà très partiellement fondée.

2.

Dit pour droit que, pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis due à Monsieur Y, la STIB doit inclure dans la base de calcul de celle-ci l'abonnement pour les réseaux STIB, TEC et De Lijn (pour lui-même, son conjoint et leur(s) enfant(s)).

Condamne la STIB à payer à Monsieur Y la somme provisionnelle de 1,00 €, sous réserve de majorations, à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, majorée des intérêts à valoir, au taux légal, depuis le 26 avril 2022.

Dit n'y avoir pas lieu d'inclure dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis la couverture du risque d'incapacité de travail telle que prévue par 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.

Réserve à statuer sur l'éventuelle prise en compte ou non des autres avantages dont Monsieur Y prétend avoir bénéficié du chef de son occupation par la STIB (soit les avantages à l'utilisation de Villo et Cambio, la participation aux frais de séjour de vacances des enfants, l'accès au restaurant d'entreprise, les facilités d'accès à des centres sportifs, les actions ponctuelles avec différents partenaires culturels ou commerciaux) et le calcul définitif de l'indemnité compensatoire de préavis.

3.

Déboute Monsieur Y de sa demande d'être rémunéré par la STIB en prenant en considération l'exercice par lui d'une fonction relevant de la classe de fonctions 8b ou 8a au regard de la classification des fonctions de la convention collective de travail du 3 avril 2014 relative à la version coordonnée de la classification de fonction.

4.

Réserve à statuer sur la demande de Monsieur Y de :

- *dire pour droit qu'il doit être rémunéré par la STIB en prenant en considération l'exercice par lui d'une fonction relevant de la classe de*

fonctions 7 au regard de la classification des fonctions de la convention collective de travail du 3 avril 2014 relative à la version coordonnée de la classification de fonction.

- *condamner la STIB à lui payer la somme provisionnelle de 1,00€, sous réserve de majorations en cours d'instance, sur un montant estimé provisoirement à 1.000,00 €, à titre d'arriérés de rémunération (sensu lato) (en ce compris notamment à titre d'arriérés de salaires, de sursalaires, de pécules de vacances, de primes, de rémunération de jours fériés), compte tenu des rémunérations (sensu lato) seule réglée par la STIB du chef de son occupation ;*
- *condamner la STIB à lui délivrer :*
 - *une fiche de rémunération modifiée du chef de chaque mois de son occupation ;*
 - *un décompte de départ modifié,*
 - *un C4 modifié,*
 - *une attestation de vacances modifiée,*
 - *compte tenu du jugement à intervenir, à peine d'une astreinte de 25,00 € par jour et par document à dater de la signification du jugement.*

5.

Réserve également à statuer sur les demandes suivantes de Monsieur Y :

- « -dire pour droit que la défenderesse doit indemniser le concluant à concurrence des congés (sensu lato) (en ce compris les congés XL, congés légaux, « HS VF chaleur », « Jours fériés », « Gardes », « repos réguliers », « RTT »), non pris par lui à la date de la cessation du contrat de travail, à hauteur de la rémunération afférente aux dits jours de congés,*
- *condamner la défenderesse, de ce chef, à payer au requérant la somme provisionnelle de 1,00 €, sur un montant estimé provisoirement à 500,00 €, à titre de rémunération afférents aux dits droits à congés ou, subsidiairement, à titre de dommages et intérêts en indemnisation des préjudices subis par le concluant du chef du défaut de jouissance par lui des dits jours de congés, sous réserve de majorations en cours d'instance et les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 28 avril 2022,*
- *condamner la défenderesse de produire un décompte du crédit de congés du requérant à la date de la cessation du contrat de travail à peine d'une astreinte de 50,00 € par jour à dater de la signification du jugement à intervenir ; »*

6.

Déboute Monsieur Y de ses demandes principales et subsidiaires de condamnation de la STIB à lui payer :

- *la somme de 20.000,00 € sur un montant estimé à 25.000,00 €, à titre d'indemnisation du préjudice matériel et moral du chef en lien avec la convention collective de travail conclue le 6 octobre 2020 relative aux règles de reconversion en cas d'inaptitude médicale temporaire ou définitive et de la règle audi alteram partem et les intérêts au taux légal à dater du 26 avril 2022 ;*
- *la somme provisionnelle de 24.516,20 € sur un montant total estimé à 27.000,00 EUR, à titre de l'indemnité prévue l'article 18 § 2 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et les intérêts au taux légal à dater du 26 avril 2022 ;*
- *la somme provisionnelle de 17.915,32 € sur un montant total estimé à 19.000,00 €, à titre d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable et/ou de dommages et intérêts à titre de licenciement abusif, sous réserve de majorations en cours d'instance et les intérêts au taux légal à dater du 26 avril 2022 ;*
- *la somme provisionnelle de 1,00 € sur un montant total estimé provisoirement à 100,00 €, du chef de tous autres montant tant ex contractu qu'ex delicto, tant du chef de l'exécution que du chef de la rupture du contrat de travail et les intérêts judiciaires au taux légal à dater de l'introduction de la requête ;*
- *la somme provisionnelle de 1,00 € sur un montant estimé provisoirement à 1.000,00 €, à titre d'arriérés en application de la convention collective de travail conclue le 6 octobre 2020 au sein de la sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la région de Bruxelles-Capitale relative à la mise en place d'une couverture couvrant l'incapacité de travail consécutive à une maladie ou un accident de la vie privée (AMVP).*

7.

Ordonne la réouverture des débats aux fins indiquées aux points 38,39,41,73,76 et 88 du présent jugement.

8.

Fixe les délais dans lesquels les conclusions des parties devront être reçues au greffe et adressées à la partie adverse :

(...)

Réserve les dépens ».

3. Les demandes en appel

7.

Par sa requête d'appel reçue au greffe de la Cour le 24 septembre 2024, Monsieur Y Y demande la réformation du jugement entrepris.

Au terme de ses uniques conclusions d'appel déposées le 3 juin 2025, il demande à la Cour de :

« Déclarer l'appel du concluant recevable et fondé

Et en conséquence :

*mettre à néant le jugement dont appel dans la mesure où il est querellé par le concluant et
faire droit aux demandes de le concluant telles qu'actuellement libellées*

et, dès lors :

1°

A) dire pour droit que l'intimée, pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis due à le concluant, devait inclure dans la base de calcul de celle-ci tous les avantages dont le concluant bénéficiait du chef de son occupation par l'intimée dont notamment :

- la carte gratuite pour les réseaux STIB, TEC et De Lijn (pour le concluant, son conjoint et leurs enfants),*
- les avantages à l'utilisation de Villo et Cambio,*
- la participation aux frais de séjour de vacances des enfants (classe de mer, de neige, activités du jour,...),*
- l'accès au restaurant d'entreprise,*
- les facilités d'accès à des centres sportifs (dont le Sportcentrum à Haren),*
- les actions ponctuelles avec différents partenaires culturels ou commerciaux,*
- 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),*

B) condamner l'intimée à payer à le concluant :

*-la somme provisionnelle de 1,00 EUR, sous réserve de majorations, sur un montant total estimé provisoirement à 500,00 EUR, à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, sous réserve de majorations en cours d'instance,
-les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 26 avril 2022;*

C) condamner l'intimée à opérer et présenter un calcul de l'indemnité compensatoire de préavis prenant en considération l'ensemble des avantages dont le concluant disposait lorsqu'il était à son service et toutes pièces justifiant des montants supportés par l'intimée, du chef du concluant, à la date de la cessation du contrat de travail susmentionné, du chef de l'occupation du concluant (en divisant le coût (global / total) des avantages collectifs par le nombre de préposés de l'intimée éligibles aux dits avantages à la date du licenciement du concluant) à peine d'une astreinte de 50,00 EUR jour à dater de la signification du jugement à intervenir ;

2° Condamner l'intimée à payer à le concluant :

A)

*-la somme provisionnelle de 20 000,00 EUR, sous réserve de majorations, sur un montant total estimé provisoirement à 25 000,00 EUR, à titre d'indemnisation du préjudice matériel et moral non couvert par le droit à indemnité compensatoire de préavis et par les autres droits à indemnités du requérant du chef tant de l'irrespect par la cité de la convention collective de travail conclue le 6 octobre 2020 au sein de la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la région de Bruxelles-Capitale « relative aux règles de reconversion en cas d'inaptitude médicale temporaire ou définitive » que des obligations incombant à l'intimée en application de la règle de l'audi alteram partem, sous réserve de majorations en cours d'instance,
-les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 26 avril 2022 ;*

B)

*-la somme provisionnelle de 24 516,20 EUR, sous réserve de majorations, sur un montant total estimé provisoirement à 27 000,00 EUR, à titre d'indemnité prévue l'article 18 § 2 2° de la loi du 10 mai 2007 « tendant à lutter contre certaines formes de discrimination », sous réserve de majorations en cours d'instance,
-les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 26 avril 2022 ;*

ou, subsidiairement :

-la somme provisionnelle de 17 915,32 EUR, sous réserve de majorations, sur un montant total estimé provisoirement à 19 000,00 EUR, à titre d'indemnité du chef de

licenciement manifestement déraisonnable et/ou de dommages et intérêts du chef de licenciement abusif, sous réserve de majorations en cours d'instance,
-les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 26 avril 2022 ;

C)

-la somme provisionnelle de 1,00 EUR, sous réserve de majorations, sur un montant total estimé provisoirement à 100,00 EUR, du chef de tous autres montants dus tant ex contractu qu'ex delicto par l'intimée, tant du chef de l'exécution que du chef de la rupture du contrat de travail, sous réserve de majorations en cours d'instance,
-les intérêts judiciaires à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater de l'introduction de la présente requête ;

3°Condamner l'intimée à délivrer un décompte de départ modifié compte de l'arrêt à intervenir, à peine d'une astreinte de 25,00 EUR par jour à dater de la signification de l'arrêt à intervenir ;

4°

A) dire pour droit que l'intimée doit indemniser le concluant à concurrence des congés (sensu lato) (en ce compris les congés XL, congés légaux, « HS VF + chaleur», «Jours fériés », « Garde », «repos réguliers », «RTT »), non pris par lui à la date de la cessation du contrat de travail, à hauteur de la rémunération afférente aux dits jours de congés,

B) condamner l'intimée, de ce chef, à payer au requérant la somme provisionnelle de 1,00 EUR, sur un montant estimé provisoirement à 500,00 EUR, à titre de rémunération afférents aux dits droits à congés ou, subsidiairement, à titre de dommages et intérêts en indemnisation des préjudices subis par le concluant du chef du défaut de jouissance par lui des dits jours de congés, sous réserve de majorations en cours d'instance et les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 28 avril 2022,

C) condamner l'intimée de produire un décompte du crédit de congés du requérant à la date de la cessation du contrat de travail à peine d'une astreinte de 50,00 EUR par jour à dater de la signification de l'arrêt à intervenir ;

5°

A) dire pour droit que le concluant devait être rémunéré par l'intimée en prenant en considération l'exercice par le concluant, à son service, d'une fonction relevant de la classe de fonctions 8.B ou subsidiairement de la catégorie 8A ou, tout à fait

subsidiairement, de la catégorie 7 au regard de la classification des fonctions reprise à l'article 6.2. et à l'article de la Convention Collective de Travail (sous)-sectorielle du 3 avril 2014 « relative à la version coordonnée de la classification de fonctions » :

B) condamner l'intimée à payer à le concluant la somme provisionnelle de 1,00 EUR, sous réserve de majorations en cours d'instance, sur un montant estimé provisoirement à 1000,00 EUR, à titre d'arriérés de rémunération (sensu lato) (en ce compris notamment à titre d'arriérés de salaires, de sursalaires, de pécules de vacances, de primes, de rémunération de jours fériés), compte tenu des rémunérations (sensu lato) seule réglée par l'intimée du chef de l'occupation du concluant ;

6° Condamner l'intimée à délivrer :

*-une fiche de rémunération modifiée du chef de chaque mois d'occupation du requérant,
-un décompte de départ modifié,
-un C4 modifié,
-une attestation de vacances modifiée
compte tenu du jugement à intervenir
à peine d'une astreinte de 25,00 EUR par jour et par document à dater de la signification de l'arrêt à intervenir ;*

7° Condamner l'intimée :

*-aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure prévues par l'article 1022 du Code Judiciaire, tels que liquidés au pied des présentes conclusions ;
-les intérêts judiciaires à valoir sur ces dépens, au taux de l'intérêt légal, à dater du prononcé de l'arrêt à intervenir »*

8.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel déposées le 8 septembre 2025, la STIB formule le dispositif suivant :

«

- **Quant à l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire :**
 - *Confirmer le jugement entrepris en ce qu'il déclare cette demande non fondée ;*

- **Quant à l'indemnisation pour non-respect, par la STIB, des dispositions sectorielles en matière de réintégration et de la règle audi alteram partem :**
 - Confirmer le jugement entrepris en ce qu'il déclare cette demande non fondée ;
- **Quant à l'indemnité pour licenciement discriminatoire, fondé sur l'état de santé et/ou le handicap :**
 - A titre principal, de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il déclare cette demande non fondée ;
 - A titre subsidiaire, de limiter le montant octroyé à Monsieur Y à 3 mois de rémunération, soit **14.840,04 EUR bruts** ;
- **Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et/ou abusif :**
 - A titre principal, de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il déclare cette demande non fondée ;
 - A subsidiaire, de limiter le montant octroyé à Monsieur Y à 3 semaines de rémunération, soit **3.424,26 EUR bruts** ;
- **Quant aux sommes dues à l'issue de la relation de travail, à savoir la rémunération des jours fériés des 1er et 26 mai 2022, les arriérés de rémunération/indemnisation des droits aux congés, les arriérés de rémunération barémique, les arriérés de rémunération garantie en cas d'incapacité de travail :**
 - De déclarer la demande de Monsieur Y, si recevable, non fondée ;
- **Quant à la délivrance des documents sociaux :**
 - A titre principal, de déclarer cette demande, si recevable, non fondée ;
 - A titre subsidiaire, à supposer que la STIB doit délivrer des documents sociaux rectifiés (quod non), refuser de faire droit à la demande de Monsieur Y concernant la délivrance des documents sociaux moyennant astreinte ;
- **Quant aux frais et dépens de l'instance :**
 - A titre principal, de condamner Monsieur Y au paiement des entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les deux indemnités de procédure ;
 - A titre subsidiaire, d'ordonner la compensation des dépens, chaque partie supportant les siens propres ;
 - A titre plus subsidiaire, de réduire l'indemnité de procédure au prorata des chefs de demandes sur lesquels la STIB succomberait (quod non) ».

4. Les faits

Les principaux faits *pertinents* de la cause, tels qu'ils ressortent des pièces et des écrits de procédure, ainsi que des explications données à l'audience du 18 février 2026, peuvent être résumés comme suit.

9.

Monsieur Y Y est entré au service de la STIB le 16 janvier 1997. Le 8 septembre 1997, il a signé un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée, à temps plein, en qualité de conducteur de rames de métro¹.

Pendant la durée du contrat de travail, les parties ont convenu différentes périodes de travail à temps partiel.

Le 12 décembre 2015, Monsieur Y Y, porteur du grade d'assistant ingénieur, obtient un diplôme de Master en Sciences de l'Ingénieur Industriel (finalité électromécanique), dans l'enseignement supérieur de promotion sociale de type long².

Selon l'attestation d'occupation du 4 mai 2022, Monsieur Y Y a bénéficié d'un crédit-temps à 80 % du 1^{er} février 2016 au 31 janvier 2018.

A partir du 1^{er} février 2018, Monsieur Y Y exerce la fonction de « *technicien de chantier* » au sein du département « *Génie Civil – Service Spécial d'Etude – SSE* », passant ainsi au statut d'employé.

Monsieur Y Y produit à cet égard une proposition de contrat, à son nom, datée du 29 décembre 2017³, pour la fonction de « *Technicien de chantier* », reprenant la rémunération mensuelle brute de 3.097 € (*13,92) et les avantages décrits pour cette fonction.

Le technicien de chantier y est repris au niveau 6 de la classification de fonctions de la STIB.

Les parties ne produisent cependant pas de nouveau contrat de travail ni d'avenant qui aurait été signé sur la base de cette proposition de contrat.

10.

Lors de deux évaluations couvrant les périodes 2017-2019 et 2019-2020, Monsieur Y Y a obtenu un score global « B », soit « faible ». Ce score est motivé par un manque persistant de compétences techniques et un suivi insuffisant des projets⁴.

¹ Pièce A1 du dossier de la STIB.

² Pièce 20 du dossier de M. Y.

³ Pièce 2 du dossier de M. Y.

⁴ Pièces A8 et A9 du dossier de la STIB.

11.

A partir du 30 janvier 2021, Monsieur Y Y est en incapacité de travail. Celle-ci sera prolongée à plusieurs reprises jusqu'au 31 décembre 2021.

Après deux examens de reprise du travail effectués les 1^{er} octobre 2021 et 2 novembre 2021⁵, le conseiller en prévention-médecin du travail déclare Monsieur Y Y inapte temporairement et impose une restriction spécifique, à savoir « *éviter de travailler au génie civil du SSE, favoriser une mutation interne dans la mesure du possible* ». L'« *annexe concernant les aptitudes médicales* » qui figure au verso de l'évaluation de santé réalisée le 2 novembre 2021⁶ indique expressément que Monsieur Y Y est apte à travailler selon tous les horaires (de jour, de nuit et irréguliers) et dans toutes les positions impliquant tous types de mouvements (marche, debout, accroupi, statique, assis, au-dessus des épaules, membres supérieurs, mouvements répétitifs), qu'il est apte à tous les ports de charges et qu'il n'est atteint d'aucune maladie grave.

A partir du mois de novembre 2021, le service « *Professional Reorientation* » de la STIB commence à rechercher des possibilités de réaffectation de Monsieur Y Y⁷.

Mi-novembre 2021, une première proposition de réaffectation vise le poste d'« *Agent de vente Kiosk* ». L'entretien avec Monsieur Y Y est jugé non concluant par la responsable des points de vente Kiosk, qui signale que celui-ci « *n'est clairement pas intéressé par le poste. Il est diplômé et s'est mis à dénigrer la fonction- pour lui, c'est identique à la conduite, à l'exploitation. Il aspire à une fonction qui lui permette de gérer une équipe et participer à des réunions. Il présente des difficultés à communiquer (beaucoup de problèmes relationnels avec ses collègues et sa hiérarchie). Sensibilité accrue à la critique, pas de remise en question et attitude orgueilleuse* »⁸.

Une seconde mission temporaire, cette fois en qualité de « *Support Engineer* », est proposée à Monsieur Y Y fin novembre 2021. Après des échanges concernant certaines modalités administratives et les horaires, Monsieur Y Y signe le plan de réintégration le 29 décembre 2021 mais en modifiant unilatéralement l'horaire prévu⁹. Cette réaffectation était applicable jusqu'au 1^{er} février 2022.

L'évaluation intermédiaire réalisée dans le cadre de cette réaffectation s'étant soldée par un résultat négatif¹⁰, la mission temporaire de Monsieur Y Y prend fin le 1^{er} février 2022, date à laquelle le médecin du travail confirme une nouvelle inaptitude temporaire de 3 mois avec la

⁵ Pièces B1 et B2 du dossier de la STIB.

⁶ Pièce B2 du dossier de la STIB.

⁷ Dans la lettre de licenciement du 26 avril 2022, la STIB précise que Monsieur Y a eu un premier entretien téléphonique le 8 novembre 2021 avec la Cellule « *Professional Reorientation* » afin d'identifier ses facteurs de motivation et de définir ses domaines de compétence.

⁸ Pièce B3 du dossier de la STIB.

⁹ Pièce B4 du dossier de la STIB.

¹⁰ Pièce B5 du dossier de la STIB.

même restriction d'éviter de travailler au génie civil du SSE et la même recommandation de favoriser une mutation interne dans la mesure du possible¹¹.

Entre-temps, par une lettre du 9 décembre 2021, le département recrutement de la STIB a répondu à Monsieur Y Y qu'il ne peut pas réserver de suite favorable à sa candidature (de mobilité interne) de « *Conducteur.rice de chantier parachèvement* » car son profil ne répond pas aux exigences de la fonction à pourvoir¹².

12.

Par courriel du 10 février 2022, le service « *Professional Reorientation* » de la STIB envoie à Monsieur Y Y un nouveau plan de réintégration pour la fonction d'« *Agent d'aide à la préparation Bus* », pour la période du 16 février 2022 au 30 avril 2022¹³.

L'affectation proposée prévoit des horaires de travail en « shift », le travailleur étant susceptible de prêter selon trois horaires différents.

Le 14 février 2022, Monsieur Y Y renvoie ce plan de réintégration signé. Toutefois, le lendemain, par courriel du 15 février 2022, il renvoie un nouveau courriel au service réorientation en précisant : « *Veuillez prendre en considération comme quoi je travaille du lundi au vendredi en horaire fixe* ». Monsieur Y Y annexe à son courriel une nouvelle version du plan de réintégration, dans laquelle il a modifié les horaires de travail, pour y inscrire, à nouveau, les horaires de travail de son ancienne fonction au lieu des horaires « *en roulement CHOC* » prévus sur trois semaines.

Par courriel du 15 février 2022, le service de réorientation lui répond que les horaires indiqués dans le plan ne peuvent pas être modifiés en précisant que, lorsqu'un agent est placé sur une fonction temporaire, ce sont les horaires de la fonction proposée qui sont d'application. Il est rappelé à Monsieur Y Y qu'il est en droit d'accepter ou de refuser le plan d'« *Agent d'aide à la préparation Bus* ».

Le 16 février 2022, Monsieur Y Y se présente sur le site de travail désigné dans le plan de réintégration, mais est renvoyé chez lui, faute d'avoir accepté les horaires en shift prévus pour cette fonction temporaire¹⁴.

13.

Parallèlement, la STIB, en restructuration, envisage d'intégrer Monsieur Y Y dans un nouveau département, « *Asset Management & Maintien de l'Outil* ». Plusieurs échanges internes des 16 et 17 février 2022 montrent la volonté de la STIB d'établir un plan de développement pour Monsieur Y Y, structuré sur un an, avec objectifs mesurables et évaluations

¹¹ Pièce B7 du dossier de la STIB.

¹² Pièce 6 du dossier de M. Y.

¹³ Pièce B8 du dossier de la STIB.

¹⁴ Pièce B11 du dossier de la STIB.

trimestrielles, le tout répondant à la restriction et à la recommandation posées par le médecin du travail¹⁵.

Le 21 février 2022, une réunion se tient, en présence d'un délégué syndical, à l'issue de laquelle les parties conviennent d'une réaffectation de Monsieur Y Y en tant que « *Technicien de chantier* » au sein du département « *Asset Management* » dans l'équipe chargée du contrôle des schémas électriques. Cette proposition est assortie d'une proposition de formation en électricité, le tout étant convenu sous réserve de l'accord du médecin du travail. Monsieur Y Y a signé le rapport de cette réunion¹⁶.

Le programme de formation en vue de cette fonction est modifié et adapté les 28 février et 4 mars 2022¹⁷.

Selon la STIB, Monsieur Y Y n'a plus donné de nouvelles du 21 février (après la réunion) au 16 mars 2022 alors qu'elle a entrepris les démarches nécessaires afin de pouvoir l'accueillir dans les meilleures conditions et l'encadrer dans sa nouvelle affectation au sein de l'équipe « *Asset Management* ».

Par courriel du 17 mars 2022, Monsieur Y Y transmet à la STIB un certificat médical de son médecin traitant, préconisant une reprise du travail à mi-temps à partir du 4 avril 2022¹⁸.

Dans la mesure où la réintégration envisagée lors de la réunion du 21 février 2022 visait une occupation à temps plein, la STIB s'est étonnée de cette proposition de reprise du travail à mi-temps¹⁹.

Le 28 mars 2022, le médecin du travail confirme que Monsieur Y Y est apte à reprendre le travail à mi-temps médical à partir du 4 avril 2022 pour une durée de deux mois, sous réserve de l'accord de l'employeur et de la mutuelle²⁰.

Le 30 mars 2022, la STIB refuse le mi-temps médical, invoquant l'incompatibilité de la fonction envisagée avec un horaire réduit (nécessité de journées complètes, déplacements sur chantiers, suivi continu, et formation technique impossible à organiser à temps partiel)²¹.

Par mail du 31 mars 2022, la STIB convoque Monsieur Y Y à un entretien explicatif fixé le 4 avril 2022, en présence de son délégué syndical et deux membres du service RH de la STIB²².

¹⁵ Pièce B10 du dossier de la STIB.

¹⁶ Pièce 10 du dossier de M. Y et pièce B12 du dossier de la STIB.

¹⁷ Pièce B13bis du dossier de la STIB.

¹⁸ Selon la STIB, ce certificat médical n'indiquait pas de date de fin ni d'explication concernant le mi-temps médical. Les parties ne le produisent pas.

¹⁹ Pièce 11 du dossier de M. Y et pièce B14 du dossier de la STIB.

²⁰ Pièce 11bis du dossier de M. Y

²¹ Pièce B15 du dossier de la STIB.

²² Pièce B15bis du dossier de la STIB.

Monsieur Y Y ne se présente pas à cet entretien alors que son délégué syndical y est bien présent.

14.

Par courriers simple et recommandé datés du 26 avril 2022 (reprenant tout l'historique de son dossier), la STIB licencie Monsieur Y Y avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, au terme de la motivation suivante (fin de la lettre de licenciement) :

« Compte tenu de tout ce qui précède et, en particulier, des innombrables tentatives qui ont été menées jusqu'à présent en vain et de toute l'énergie qui a été déployée par les membres de nos services pour que vous soyez satisfait de votre occupation au sein de notre entreprise, de l'attitude adoptée dès qu'un élément ne vous convient pas (e.a votre refus manifeste de changer d'horaire durant votre affectation temporaire, votre attitude carrée et l'absence totale de communication notamment entre le 18 mars et le 28 mars 2022), nous ne pouvons envisager la poursuite de la collaboration »²³.

De nombreux courriers ont ensuite été échangés entre le conseil de Monsieur Y Y et la STIB, notamment à propos de la restitution du matériel professionnel, ainsi que sur les circonstances qui ont conduit au licenciement²⁴.

Le 16 février 2023, Monsieur Y Y introduit la présente procédure judiciaire devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

²³ Pièce C1 du dossier de la STIB.

²⁴ Pièces 12 à 16 du dossier de M. Y et pièces C2 à C4 du dossier de la STIB.

5. L'examen de la contestation par la Cour du travail

5.1. Sur la recevabilité de l'appel

15.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même Code, sont également remplies.

L'appel est recevable.

5.2. Sur le fond

5.2.1. L'indemnité compensatoire de préavis complémentaire

5.2.1.1. En droit : principes applicables

16.

Selon l'article 39, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « *l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat de travail* ».

Comme le rappelle le jugement entrepris, une rémunération n'est en cours que si le travailleur peut faire valoir un droit à cette rémunération au moment du licenciement²⁵.

Par ailleurs, la rémunération et les avantages que comprend l'indemnité de congé sont ceux dont les dispositions légales et les stipulations conventionnelles permettent de fixer avec certitude le montant ou à tout le moins le montant minimum au moment du licenciement²⁶.

Si l'octroi d'un avantage repose sur un engagement unilatéral de l'employeur, les conditions de validité de cet engagement sont identiques à celles du contrat, à savoir le consentement de la partie qui s'oblige, sa capacité de contracter, un objet certain et une cause licite.

²⁵ Cass., 3 février 2003, *JTT*, 2003, p. 262 ; Cass., 18 septembre 2000, *Pas.*, 2000, I, 477 ; Cass., 14 novembre 1994, *CDS*, 1995, p. 123 ; *JLMB*, 1995, p. 1124 ; *JTT*, 1995, p. 348.

²⁶ Cass. 17 mai 1982, *Pas.* 1982, I, p. 1094 ; Cass., 9 mars 1992, *Pas.*, 1992, I, p. 611 et *JTT*, 1992, p. 219, note C. Wantiez (concernant l'allocation patronale d'assurance-groupe et qui cite CT Bruxelles, 11 févr. 1986, *RDS*, 1989, p. 292 ; CT Bruxelles, 3 avril 1985, *JTT*, 1986, p. 166 et CT Anvers, 18 avril 1985, *JTT*, p. 312).

Lorsque le travailleur le demande, il faut prendre en considération la valeur réelle des avantages en nature²⁷. Cette valeur réelle « *correspond aux frais que le travailleur devrait réellement supporter pour acquérir le même avantage* »²⁸. Ce qui doit entrer en ligne de compte est donc l'économie que l'avantage représente effectivement pour le travailleur²⁹. Le coût supporté par l'employeur ne doit pas entrer en considération.

17.

Le droit commun de la preuve s'applique en droit du travail. L'article 8.4 du Code civil énonce :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

*En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.
(...) ».*

5.2.1.2. En fait : détermination de la rémunération de base et d'un éventuel complément dû à titre d'indemnité compensatoire de préavis

18.

La STIB expose avoir calculé la rémunération de référence de Monsieur Y Y comme suit :

POSTE	MONTANT	COEFFICIENT	ANNUEL
Salaire mensuel fixe	3.750,08 EUR	12	45.000,96 EUR
Prime de fin d'année	3.750,08 EUR	1	3.750,08 EUR
Double pécule de vacances	3.450,07 EUR	1	3.450,07 EUR
Part patronale dans les titres-repas	6,91 EUR	216	1.492,56 EUR
Part patronale dans l'assurance hospitalisation	41,70 EUR	12	500,40 EUR
Part patronale dans l'assurance de groupe	4.673,75 EUR	1	4.673,75 EUR
Eco-chèques	250,00 EUR	1	250 EUR
Chèque cadeau	35,00 EUR	1	35,00 EUR

²⁷ Cass., 29 janvier 1996, *JTT*, 1996, p. 188.

²⁸ CT Mons, 27 octobre 2015, 2014/AM/311, www.terraboris.be.

²⁹ CT Bruxelles, 21 décembre 2022, 2020/AB/702, inédit.

Allocations familiales extra-légales	17,28 EUR	12	207,36 EUR
Total annuel			59.360,18 EUR
Total mensuel			4.946,68 EUR
Total hebdomadaire			1.141,54 EUR

Monsieur Y Y estime qu'il y aurait lieu de prendre en considération divers avantages supplémentaires dont la liste figure dans les « FAQ » auquel renvoie le site internet de la STIB.

19.

C'est à Monsieur Y Y, qui sollicite la prise en considération d'avantages extra-légaux, d'apporter la preuve du fait qu'il avait droit à de tels avantages, ce qui implique qu'il prouve leur caractère certain ainsi que leur montant.

Ni le contrat de travail ni aucun avenant ne prévoit l'octroi des avantages dont Monsieur Y Y sollicite la prise en considération.

Quant à la proposition de contrat datée du 29 décembre 2017 pour la fonction de technicien de chantier³⁰, non seulement elle n'a pas été signée par les parties, mais les avantages qu'elle décrit ont été pris en considération dans le calcul de la rémunération de référence, à l'exception de l'abonnement STIB, TEC et De Lijn que la Cour examine ci-après.

20.

Comme le Tribunal, la Cour constate que, sur sa page « *Travailler à la STIB* », le site internet de la STIB, auquel se réfère Monsieur Y Y, précise : « *Vous bénéficiez d'une multitude d'avantages extra-légaux, de conditions avantageuses auprès de nos partenaires et bien entendu, cela va de soi, un abonnement STIB, TEC et De Lijn pour vous et votre famille !* ».

La Cour juge que, s'il ressort de cette formulation et des FAQ disponibles sur son site internet, que la STIB accorde des avantages extra-légaux à son personnel, cette seule mention ne saurait constituer, à elle seule, un engagement unilatéral source de droits dans le chef d'un travailleur individuel.

Comme rappelé plus haut, la validité d'un engagement unilatéral requiert en effet que l'objet de l'engagement soit certain.

Or, force est de constater que les termes généraux et imprécis qui figurent sur un site internet ayant pour objet d'attirer des candidatures ne répondent pas à cette exigence de précision suffisante pour être source de droits dans le chef d'un travailleur individuel.

³⁰ Pièce 2 du dossier de M. Y.

Les mentions contenues sur le site ne permettent pas non plus de déterminer la valeur des avantages qui seraient octroyés.

Enfin, Monsieur Y Y ne prouve pas quelle économie il aurait réalisée grâce aux avantages renseignés sur la page promotionnelle du site de la STIB. Il ne prouve donc aucunement la valeur réelle des avantages qu'il sollicite.

21.

Le seul avantage dont l'octroi est admis par la STIB et dont la valeur réelle peut être calculée est celui qui a été admis par le Tribunal, à savoir l'abonnement STIB, TEC et De Lijn pour Monsieur Y Y et sa famille.

La STIB ne conteste pas l'existence de cet avantage, mais soutient qu'il s'agirait d'un outil de travail mis à disposition de Monsieur Y Y pour effectuer ses déplacements professionnels. A titre subsidiaire, la STIB estime que la valeur de cet avantage serait limitée à 2/7 du coût de l'abonnement, correspondant aux deux jours non travaillés de la semaine.

Cette argumentation ne peut être sérieusement suivie. Dès lors que la STIB reconnaît que Monsieur Y Y, son épouse et leur enfant bénéficieraient d'un abonnement sur son réseau, la valeur de ces abonnements constitue un avantage extra-légal qui doit être pris en considération dans la base de calcul de l'indemnité de préavis selon les principes suivants :

- l'abonnement de Monsieur Y Y doit être pris en considération à 100 % dès lors que la STIB ne démontre pas que son usage aurait été limité à un usage exclusivement professionnel ;
- les abonnements de l'épouse de Monsieur Y Y et de leur enfant ne constituent certainement pas des outils de travail et doivent aussi être pris en considération à 100 %.

Il n'est pas contesté que la valeur réelle des abonnements est de 499,00 € pour les adultes et 12,00 € pour l'enfant de moins de 12 ans, soit un avantage extra-légal total de 1.010,00 € qui doit être inclus dans la rémunération de référence pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

22.

Pour le surplus, les avantages dont Monsieur Y Y sollicite la prise en considération résident dans des réductions pour l'accès à des produits ou services fournis par des prestataires tiers à l'employeur. Ces avantages n'existent réellement que si le travailleur a recours à ces produits et services. Pour que de tels avantages puissent être considérés comme acquis en vertu du contrat, il conviendrait, *a minima*, que Monsieur Y Y prouve qu'il a eu recours aux produits ou services qui donnent lieu à des réductions. A défaut, c'est la réalité même des avantages qui n'est pas établie.

Par ailleurs, la Cour relève que la méthode d'évaluation de la valeur des avantages que propose Monsieur Y Y est elle-même inadaptée. En effet, Monsieur Y Y propose de calculer la valeur d'avantages généraux et abstraits en prenant le coût patronal global divisé par le nombre de travailleurs. Ceci est exactement contraire aux principes rappelés plus haut puisque ce n'est pas le coût patronal qui doit être pris en considération, mais bien la valeur réelle de l'avantage pour le travailleur, c'est-à-dire l'économie que celui-ci réalise. La preuve de cette économie ne pourrait être apportée que par Monsieur Y Y à qui il incombe de prouver qu'il a eu recours à ces avantages, ce qui permettrait de calculer son avantage réel³¹.

Or, Monsieur Y Y ne donne aucun élément concret et individuel qui permettrait d'identifier les avantages auxquels il a effectivement eu recours et de calculer l'économie réelle qu'il a réalisée. Il demande en réalité à la Cour de prononcer une décision de principe générale et abstraite qui ne repose sur aucun élément individuel et concret. La Cour n'a pas le pouvoir de se prononcer par voie générale et abstraite sur une demande à l'appui de laquelle le demandeur originaire, actuel appelant, n'apporte lui-même aucun élément concret.

Il n'y a pas lieu d'ordonner à la STIB de produire d'autres documents que celui qu'elle dépose et qui liste les avantages auxquels ses travailleurs ont accès³², dès lors que la preuve de la réalité des avantages, qui n'existent en l'espèce que s'il y a eu utilisation effective de ceux-ci, et de l'économie réelle réalisée incombe à Monsieur Y Y. Sans ces éléments de preuve, ni le caractère effectif ni la valeur réelle des avantages invoqués ne sont établis.

Enfin, s'agissant en particulier de la couverture du risque d'incapacité de travail, la Cour ne peut que rejoindre la perplexité de la STIB et du Tribunal qui s'interrogent sur la nature et la valeur de l'avantage que Monsieur Y Y voudrait voir pris en considération. Les questions posées depuis la procédure en première instance ne trouvent toujours pas de réponse en appel.

23.

Il ressort de ce qui précède que, s'agissant de l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire :

- la demande de paiement d'un complément calculé sur l'avantage que constituent les abonnements STIB, TEC et De Lijn est fondée, ce qui avait déjà été admis par le Tribunal. Ce complément se calcule comme suit :

- avantage annuel : 1.010,00 €
- avantage mensuel : 84,16 €

³¹ La Cour vise ici la nécessité d'exposer des éléments concrets et individuels, tels « *je suis allé dans tel parc d'attraction avec ma famille à telle date et nous avons payé nos tickets d'entrée 35 €/pers au lieu de 40 €/pers parce que j'étais un travailleur de la STIB. J'ai donc eu un avantage de 5 € x 3 personnes* ».

³² Pièce A2 du dossier de la STIB.

- avantage hebdomadaire : 19,42 €
- avantage journalier : 2,77 €

ce qui, pour une indemnité de préavis correspondant à 84 jours et 27 semaines (non contestée par Monsieur Y Y), conduit à un complément de $[(84 \times 2,77 \text{ €}) + (27 \times 19,42 \text{ €})] = \underline{\underline{757,02 \text{ € brut}}}$;

- pour le surplus, la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire n'est pas fondée.

L'appel est donc non fondé sur ce chef de demande, sous réserve du calcul que la Cour a dû effectuer à la place de Monsieur Y Y qui n'a pas jugé utile de liquider lui-même sa demande.

5.2.2. Les dommages et intérêts pour non-respect de la CCT du 6 octobre 2020

5.2.2.1. En droit : principes applicables

24.

La convention collective de travail conclue le 6 octobre 2020 au sein de la sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la région de Bruxelles-Capitale porte sur les règles de reconversion en cas d'incapacité médicale temporaire ou définitive. Elle remplace la CCT du 7 mai 2018 ayant le même objet et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Cette CCT fixe les modalités du trajet de réintégration des travailleurs déclarés temporairement ou définitivement inaptes par le conseiller en prévention-médecin du travail. Elle organise également un régime de priorités dans l'attribution des postes aux travailleurs inaptes temporairement ou définitivement.

Les obligations mises à charge des parties par cette CCT s'analysent comme des obligations de moyen en vertu desquelles l'employeur promeut les possibilités de maintien d'emploi et la recherche d'un travail adapté pour les travailleurs inaptes, étant entendu que l'employeur et le travailleur concerné sont invités à collaborer au bon déroulement du trajet de réintégration afin de promouvoir les possibilités de réussite de la réintégration.

La CCT ne prévoit pas de sanction, en particulier pas de sanction financière, au cas où les procédures et modalités qu'elle prévoit ne sont pas respectées.

5.2.2.2. En fait : des dommages et intérêts pour non-respect de la CCT du 6 octobre 2020 sont-ils dus ?

25.

Monsieur Y Y soutient que la STIB ne démontrerait pas avoir respecté les obligations qui lui incombent en vertu de la CCT du 6 octobre 2020.

Or, il ressort des écrits de procédure, des pièces déposées par les parties, des explications données à l’audience du 18 février 2026 et des faits résumés ci-dessus que :

- Monsieur Y Y a été en incapacité de travail à partir du 30 janvier 2021 ;
- après deux examens de reprise du travail effectués les 1^{er} octobre 2021 et 2 novembre 2021, le conseiller en prévention-médecin du travail a déclaré Monsieur Y Y inapte temporairement, imposé une restriction spécifique, à savoir « *éviter de travailler au génie civil du SSE* » et formulé une recommandation, à savoir « *favoriser une mutation interne dans la mesure du possible* ». La Cour note que l’« *annexe concernant les aptitudes médicales* » qui figure au verso de l’évaluation de santé réalisée le 2 novembre 2021³³ indique expressément que Monsieur Y Y est apte à travailler selon tous les horaires (de jour, de nuit et irréguliers) et dans toutes les positions impliquant tous types de mouvements (marche, debout, accroupi, statique, assis, au-dessus des épaules, membres supérieurs, mouvements répétitifs), qu’il est apte à tous les ports de charges et qu’il n’est atteint d’aucune maladie grave ;
- sur la base de cette évaluation de santé réalisée le 2 novembre 2021, le service « *Professional Reorientation* » de la STIB a commencé à rechercher des possibilités de réaffectation de Monsieur Y Y , à partir du mois de novembre 2021 ;
- entre novembre 2021 et avril 2022, quatre possibilités de réaffectation ont été formulées par la STIB et soumises à Monsieur Y Y :
 - une fonction d’agent de vente Kiosk, que Monsieur Y Y a refusée car elle ne correspondait pas à ses aptitudes et aspirations ;
 - une fonction de « *Support Engineer* » pour laquelle Monsieur Y Y a signé un plan de réintégration le 29 décembre 2021 tout en modifiant unilatéralement l’horaire de travail et qu’il a exercée effectivement en janvier 2022 jusqu’à ce qu’une évaluation intermédiaire effectuée le 1^{er} février 2022 se solde par un résultat négatif ;
 - une fonction d’« agent d’aide à la préparation bus » pour laquelle Monsieur Y Y a signé un plan de réintégration le 14 février 2022, avant de se rétracter en envoyant le 15 février 2022 ce même plan dans lequel il avait modifié unilatéralement les horaires de travail ;

³³ Pièce B2 du dossier de la STIB.

- une fonction de « *Technicien de chantier* » au sein du département « *Asset Management* » dans l'équipe chargée du contrôle des schémas électriques dont les détails et modalités ont été exposés à Monsieur Y Y lors d'une réunion qui s'est tenue le 21 février 2022 en présence de son délégué syndical.

Ainsi, en quatre mois de temps, la STIB a proposé au moins trois fonctions correspondant aux compétences de Monsieur Y Y et ce dernier a signé deux plans de réintégration. Ces réaffectations n'ont pas abouti pour des motifs tenant à l'attitude de Monsieur Y Y qui, lors d'une première réaffectation, n'a pas donné satisfaction dans la fonction et, lors d'une seconde réaffectation, a voulu modifier unilatéralement les horaires de travail applicables à la fonction temporaire qu'il avait pourtant acceptée en pleine connaissance de cause dans un premier temps.

La troisième fonction, sur laquelle Monsieur Y Y avait marqué son accord lors de la réunion du 21 février 2022 en présence de son délégué syndical, n'a jamais pris cours au motif que, un mois après cette réunion, les médecins ont préconisé un mi-temps médical.

Qu'un troisième plan de réintégration n'ait pas été établi à ce moment ne peut être reproché à la STIB dès lors que ni la CCT du 6 octobre 2020 ni aucune autre source légale ou conventionnelle n'impose à la STIB l'obligation d'accepter le mi-temps médical. Contrairement aux allégations de Monsieur Y Y, la STIB a exprimé dès le 30 mars 2022 les motifs pour lesquels elle ne pouvait envisager la réintégration à mi-temps dans la fonction proposée lors de la réunion du 21 février 2022.

Lorsque, dans la foulée des échanges relatifs à la demande de mi-temps médical, une réunion est fixée le 4 avril 2022 pour discuter de la situation professionnelle de Monsieur Y Y, celui-ci ne s'y présente pas. La justification donnée par celui-ci, qui prétend s'être trompé de lieu, n'est étayée par aucun élément objectif et ne peut être sérieusement suivie dès lors que la convocation à cette réunion indique clairement le lieu de la réunion³⁴ et que tous les autres invités à la réunion, en ce compris le délégué syndical de Monsieur Y Y, y ont participé, sans rencontrer de problème de localisation. Enfin, si Monsieur Y Y s'était réellement trompé de lieu, il n'est pas compréhensible qu'il n'ait cherché à contacter personne, pas même son délégué syndical, lorsqu'il a constaté que les autres participants n'étaient pas présents.

Eu égard aux nombreuses propositions de réaffectation temporaire qui lui ont été faites et compte tenu des deux plans de réintégration qui ont été établis, Monsieur Y Y ne prouve pas quelle disposition précise de la CCT du 6 octobre 2020 la STIB aurait violée, étant entendu que cette CCT prévoit uniquement des obligations de moyen et que la chronologie des faits rappelée ci-dessus établit que la STIB a recherché des fonctions adaptées à Monsieur Y Y et lui a soumis deux plans de réintégration, ainsi qu'une troisième fonction.

³⁴ Pièce B15 bis du dossier de la STIB.

La preuve d'une faute de la STIB n'est pas rapportée.

26.

A titre surabondant, la Cour relève que Monsieur Y Y n'apporte pas la preuve d'un dommage qui lui aurait été causé par la violation alléguée de la CCT du 6 octobre 2020 et qui serait distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

Le seul dommage évoqué, mais non détaillé et encore moins prouvé, par Monsieur Y Y résiderait dans la perte d'une chance de conserver son emploi.

La Cour n'aperçoit pas comment ce dommage pourrait être lié à une faute – non établie – qui aurait été commise par la STIB dans le cadre de la CCT du 6 octobre 2020, alors que deux plans de réintégration, signés par Monsieur Y Y, ont échoué et que, lors de la troisième tentative de réintégration, Monsieur Y Y ne s'est lui-même pas présenté à la réunion qui avait été fixée le 4 avril 2022 pour discuter de sa situation professionnelle. En ne se rendant pas à cette réunion, fixée précisément après que la STIB ait fait savoir qu'une réaffectation dans le cadre d'un mi-temps médical n'était pas envisageable, Monsieur Y Y a lui-même rendu impossible tout dialogue portant sur sa réintégration. Or, le fait que deux plans de réintégration convenus précédemment par les parties avaient échoué constituait un sérieux signal d'alerte de l'importance de participer à ce dialogue pour donner des chances de réussite à un nouveau projet de réintégration. Ce dialogue n'a pas eu lieu en raison de l'absence de Monsieur Y Y.

Il y a là, en tout état de cause, une rupture du lien causal avec une éventuelle faute – non établie – et un éventuel dommage – non établi non plus.

Enfin, l'argument de Monsieur Y Y selon lequel la STIB n'aurait pas respecté le régime de priorités organisé par la CCT est dénué de pertinence dès lors que (1) la STIB produit une liste – certes anonymisée – des travailleurs pour lesquels elle a mis en œuvre le processus de réintégration visé par la CCT³⁵ et que (2) Monsieur Y Y ne prouve pas quel dommage il aurait subi alors que, en quatre mois de temps, la STIB lui a proposé trois réaffectations, dont deux ont donné lieu à la signature effective de plans de réintégration.

27.

Pour ces motifs, la demande de dommages et intérêts en raison du non-respect de la CCT du 6 octobre 2020 n'est pas fondée. L'appel n'est pas fondé sur ce chef de demande.

³⁵ Pièce B18 du dossier de la STIB. La Cour n'aperçoit pas ce que la STIB pourrait déposer d'autre sans communiquer les données personnelles et de carrière propres aux travailleurs qui figurent sur cette liste, ce qu'elle ne peut faire.

5.2.3. Les dommages et intérêts pour absence d'audition préalable au licenciement

5.2.3.1. En droit : principes applicables

28.

Le principe général de l'audition préalable ou *audi alteram partem* impose à une autorité administrative d'entendre une personne avant de prendre à son égard une mesure susceptible d'affecter gravement sa situation personnelle, en particulier lorsque cette mesure est dictée par des considérations liées à sa personne ou à son comportement.

Nonobstant l'arrêt de la Cour de cassation du 12 octobre 2015³⁶, il n'est plus sérieusement contesté aujourd'hui que ce principe s'applique à la relation de travail entre une autorité administrative et ses agents contractuels, et ce conformément aux considérations émises par la Cour constitutionnelle dans ses arrêts des 6 juillet 2017 et 22 février 2018³⁷.

29.

Sur la question de savoir si une personne morale est une autorité administrative, la Cour confirme les principes très justement rappelés par le jugement entrepris :

« Pour qualifier une institution donnée d'autorité administrative, deux grandes catégories de critères de rattachement sont utilisables : d'une part, la catégorie des critères organiques (qui?), centrée sur le lien originaire avec le créateur de cette institution et, d'autre part, celle des critères matériels ou fonctionnels (quoi ?) centrée sur les missions de l'institution »³⁸.

Les critères traditionnellement pris en compte par la doctrine et la jurisprudence de la Cour de cassation³⁹ (en tant que juge des conflits de compétence entre l'Ordre judiciaire et le Conseil d'Etat) pour déterminer s'il s'agit d'une autorité administrative, peuvent se résumer comme suit :

- la création ou l'agrément par les pouvoirs publics fédéraux, les pouvoirs publics des communautés et régions, des provinces ou des communes ;
- la charge d'un service public ;
- ne pas faire partie du pouvoir législatif ou judiciaire;
- un fonctionnement déterminé et contrôlé par les pouvoirs publics ;
- le pouvoir de prendre des décisions obligatoires à l'égard de tiers.

³⁶ Cass., 12 octobre 2015, S.13.0026.N, www.juportal.be.

³⁷ C. const., 6 juillet 2017, arrêt 86/2017 et 22 février 2018, arrêt 22/2018, www.const-court.be.

³⁸ M. Pâques et L. Donnay, *Contentieux administratif*, n° 492, p. 366.

³⁹ Cass., 14 février 1997, *Pas.*, I, 1997, n° 88 avec les conclusions de l'avocat général Dubrulle. Pour un relevé complet des arrêts prononcés par la Cour de cassation, voy. les conclusions de l'avocat général Th. Werquin avant Cass., 9 mai 2019, C.01872.F, note 1, www.juportal.be.

Le Conseil d'Etat, quant à lui, rappelle régulièrement que :

« Afin de déterminer s'il y a lieu ou non de qualifier une personne morale d'autorité administrative au sens de l'article 14, § 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, il convient de distinguer entre, d'une part, les personnes morales créées par les pouvoirs publics, fût-ce sous une forme de droit privé, aux fins d'assurer une mission de service public et, d'autre part, les personnes morales de droit privé, nées de la seule initiative privée, mais agréées ou contrôlées par les pouvoirs publics pour assumer une mission de service public.

*Les premières font parties intégrantes de l'administration et elles peuvent être qualifiées d'autorités administratives, même si elles ne sont pas fondées à prendre des décisions obligatoires vis-à-vis de tiers, alors que les secondes ne seront qualifiées d'autorités administratives que si elles sont habilitées à prendre et lorsqu'elles prennent unilatéralement des décisions obligatoires à l'égard de tiers ».*⁴⁰

Dans un arrêt du 18 décembre 2008⁴¹, la Cour du travail de Bruxelles a confirmé que la STIB est une autorité administrative, *« soumise à l'obligation d'entendre la personne intéressée (en l'occurrence un membre du personnel contractuel) avant de prendre une mesure grave à son égard en considération de sa personne ou de son comportement (son licenciement pour absentéisme important) ».*

Le Conseil d'Etat considère également que la STIB est une autorité administrative⁴².

30.

Quant au dommage résultant du non-respect du principe de l'audition préalable, tout au plus l'agent contractuel licencié pourra-t-il se fonder sur la théorie de la perte d'une chance⁴³.

Il conviendra donc que l'agent contractuel licencié démontre que la faute consistant dans le défaut d'audition préalable est en lien causal avec le dommage lié à la perte d'une chance de conserver son emploi. Ce n'est en effet que si l'intéressé démontre qu'il avait une chance de

⁴⁰ Voy. notamment (en l'espèce, a contrario, il s'agit du F.N.R.S.), C.E. arrêt n°244.614 du 24 mai 2019.

⁴¹ CT Bruxelles, 18 décembre 2008, *JTT*, 2009, p. 155. Dans le même sens, TT fr. Bruxelles, 4^e ch., 30 novembre 2023, 21/3924/A, inédit et TT fr. Bruxelles, 4^e ch., 3 mai 2024, 22/4263/A, inédit (en appel). Voyez également concernant une société dont l'actionnariat est détenu à 75 % par une société de droit public (filiale d'Infrabel appartenant à la holding S.N.C.B), CT Bruxelles, 13 avril 2021, *JTT*, 2021, p. 512, spéc. p. 515 à 517.

⁴² C.E., arrêt n° 217.992 du 15 février 2012, www.raadvst-consetat.be qui se fonde sur l'arrêt de la Cour de cassation du 10 septembre 2009 pour considérer que la circonstance qu'il ne serait pas démontré que la STIB a le pouvoir de prendre des décisions unilatérales obligatoires n'est pas relevant.

⁴³ H. Deckers, « La sanction de l'absence d'audition préalable au licenciement d'un agent contractuel du secteur public », *CDS*, 2013, p. 347.

conserver son emploi si une audition s'était tenue qu'il peut prétendre à être indemnisé « *car s'il n'en avait pas, il ne subit aucune perte* »⁴⁴.

Dans l'évaluation du dommage, il conviendra en outre de tenir compte du fait que, l'indemnité compensatoire de préavis couvrant de manière forfaitaire tout le dommage matériel et moral résultant du licenciement⁴⁵, il devra forcément être différent de celui découlant de la perte de l'emploi⁴⁶.

31.

Depuis lors, la loi du 13 mars 2024 sur la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public consacre l'application du principe de l'audition préalable au licenciement des contractuels du secteur public, ainsi que l'application d'une indemnité correspondant à deux semaines de rémunération si l'employeur public omet d'entendre le travailleur préalablement au licenciement.

Cette législation est toutefois postérieure au licenciement de Monsieur Y Y et ne s'applique pas en l'espèce.

5.2.3.2. En fait : des dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable sont-ils dus ?

32.

Il résulte des principes rappelés ci-dessus que la STIB, qui est une personne morale créée par un pouvoir public aux fins d'assurer une mission de service public, est une autorité administrative au sens de l'article 14, § 1^{er}, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, et ce sur la base de ce double critère organique et fonctionnel.

En sa qualité d'autorité administrative, la STIB est soumise à l'obligation d'entendre un membre de son personnel contractuel avant de prendre à son égard une décision de licenciement, qui est une mesure susceptible d'affecter gravement sa situation personnelle, en particulier lorsque cette mesure est dictée par des considérations liées à sa personne ou à son comportement.

L'argument de la STIB, selon lequel elle n'occupe pas de personnel statutaire et qu'il n'y aurait donc pas, dans son chef, de discrimination possible entre des agents statutaires et des agents contractuels, est dénué de pertinence sur cette question : la différence de traitement examinée par la Cour constitutionnelle dans ses arrêts précités vise en effet l'ensemble des

⁴⁴ J.-L. Fagnart, « La causalité », in *Responsabilités. Traité théorique et pratique*, titre I^{er}, livre 11, Kluwer, 2008, p. 119.

⁴⁵ Cass., 26 septembre 2005, *JTT*, 2005, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, *JTT*, 2001, p. 410.

⁴⁶ TT Liège, div. Huy, 14 janvier 2019, 17/643/A, www.terralaboris.be.

agents contractuels du secteur public par rapport à l'ensemble des agents statutaires. Le constat de la différence de traitement ne se limite pas aux travailleurs d'un seul employeur public, au risque de créer une discrimination entre les travailleurs d'un employeur public qui n'occuperaient que du personnel contractuel par rapport aux travailleurs d'un employeur public qui occuperaient également du personnel statutaire.

La STIB avait donc l'obligation d'entendre Monsieur Y Y avant de le licencier.

33.

En l'espèce, la réunion du 4 avril 2022 était une réunion de type explicatif fixée dans le cadre du processus de réintégration de Monsieur Y Y. L'objet de cette réunion ne portait pas sur une intention de licencier. La convocation à cette réunion ne peut donc pas être considérée comme une convocation à une audition préalable au licenciement.

La STIB ne soutient ni, *a fortiori*, ne prouve avoir convoqué Monsieur Y Y à une audition préalable au licenciement notifié le 26 avril 2022.

Le manquement à l'obligation d'audition préalable est établi. Ce manquement est constitutif d'une faute commise par la STIB.

34.

C'est à juste titre que Monsieur Y Y soutient que cette faute commise par la STIB lui a causé un dommage consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi.

Cette chance de conserver son emploi était d'autant plus concrète en l'espèce que l'échec de la réintégration dans la fonction de technicien de chantier dans l'équipe Asset management proposée le 21 février 2022 et sur laquelle les parties s'étaient accordées semble résulter d'une incompréhension réciproque quant à la persistance de l'incapacité de travail au-delà du 1^{er} avril 2022 et quant aux modalités de la reprise du travail.

Concrètement, si la STIB avait entendu Monsieur Y Y avant de procéder au licenciement, ce dernier aurait eu la chance d'expliquer les motifs pour lesquels une reprise progressive à mi-temps était préconisée par son médecin traitant et par le médecin du travail.

Cette audition n'a pas eu lieu et le licenciement a été notifié sans que la STIB n'ait entendu les raisons de ce qu'elle a considéré comme un revirement dans le chef de Monsieur Y Y qui avait accepté le principe de sa réaffectation lors de la réunion du 21 février 2022.

Cette perte d'une chance de conserver son emploi est réelle et est en lien causal direct avec la faute commise par la STIB.

Monsieur Y Y évalue son préjudice à 20.000,00 €. Il ne donne cependant aucune explication quant à la façon dont il a déterminé ce préjudice.

Au vu de ce qui précède et faute d'éléments permettant de fixer autrement le préjudice allégué par Monsieur Y Y, la Cour évalue le dommage, de manière forfaitaire et en équité, à **2.500,00 €**. Les intérêts judiciaires sont dus sur ce montant, à dater du dépôt de la requête introductive d'instance.

La demande de paiement de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable au licenciement est partiellement fondée. L'appel est partiellement fondé sur ce chef de demande.

5.2.4. L'indemnité du chef de discrimination en raison du handicap ou de l'état de santé dans la relation de travail

5.2.4.1. En droit : principes applicables

35.

Nonobstant l'observation faite à ce sujet par le jugement entrepris⁴⁷, les parties n'examinent pas en appel si, outre la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, il y a également lieu d'appliquer l'ordonnance du Parlement de la Région de Bruxelles-capitale du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

Avec le Tribunal, la Cour constate que cette législation régionale ne diffère pas, pour l'essentiel, de la loi fédérale. Comme le Tribunal, et faute d'autre référence légale examinée par les parties, la Cour examine ce chef de demande sur pied de la loi du 10 mai 2007, dans sa version en vigueur à la date du licenciement du 26 avril 2022.

36.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (article 2).

Cette loi interdit, sauf dans les exceptions qu'elle prévoit, toute forme de discrimination fondée sur des critères dits « protégés ».

En matière d'emploi, ce principe d'interdiction de discrimination vaut pour la totalité de la relation de travail, depuis le recrutement jusqu'au licenciement.

37.

⁴⁷ P. 58, point 56, du jugement dont appel.

Le mécanisme mis en place par la loi repose sur une liste de critères dits « protégés ». Parmi ces critères protégés invoqués en l'espèce, figurent « *le handicap* » et « *l'état de santé actuel ou futur* » du travailleur.

Selon la Cour de justice de l'Union européenne, le handicap vise des « *incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur base de l'égalité avec les autres* »⁴⁸.

Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables pour une personne handicapée constitue une forme de discrimination interdite par la loi. Seul le handicap, et non le critère protégé de l'état de santé actuel ou futur, entraîne l'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables.

La charge de la preuve du handicap et du fait que celui-ci a été porté à la connaissance de l'employeur incombe au travailleur qui invoque ce critère protégé.

Quant au critère de l'état de santé actuel ou futur, il recouvre « *tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment* »⁴⁹.

38.

La loi du 10 mai 2007 organise un partage de la charge de la preuve : en vertu de l'article 28, § 1^{er}, de la loi, lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Cette règle de preuve doit, pour être elle-même conforme au principe d'égalité, être interprétée en ce sens qu'« *il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. [...] (notamment Doc. parl., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72). Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également*

⁴⁸ CJUE, 10 février 2022, C-13/05, § 37. Voir aussi précédemment : CJUE, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11 ; CJUE, 9 mars 2017, C-406/15 ; CJUE, 18 janvier 2018, C-270/16.

⁴⁹ Voyez notamment CT Bruxelles, 9 janvier 2019, CDS, 2022, p. 32 ; CT Bruxelles, 5 avril 2023, 2019/AB/781, www.unia.be ; CT Bruxelles, 3 octobre 2022, 2020/AB/522, www.unia.be ; CT Bruxelles, 19 décembre 2023, 2020/AB/420, inédit ;

prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites. »⁵⁰.

Ainsi, la personne qui s'estime victime de discrimination doit prouver :

- l'existence d'un critère protégé dans son chef ;
- des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. En d'autres termes, elle ne peut se contenter de simplement alléguer des faits⁵¹. Il doit s'agir de faits concrets et clairement définis desquels il est possible d'inférer qu'il y a bel et bien discrimination⁵².

La preuve des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination peut être apportée, notamment mais pas uniquement, par le biais de ce qu'il est convenu d'appeler le « test de comparabilité » :

« Dans le test de comparabilité, la victime de la discrimination apporte des éléments dont il ressort qu'elle se trouve dans une situation comparable à une personne de référence qui ne partage pas le critère protégé. La méthode consiste à démontrer en détails la comparabilité des personnes au regard de critères pertinents en éliminant au fur et à mesure les critères de ressemblance et en établissant que la différence de traitement entre ces personnes résulte uniquement d'un seul facteur, à savoir le critère protégé »⁵³.

Lorsque la preuve de ces éléments est rapportée, il appartient alors au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination en établissant que la distinction est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires. A défaut, il y aura lieu de considérer que la discrimination est avérée.

39.

L'indemnisation forfaitaire due en cas de discrimination dans le cadre des relations de travail équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable aurait également été adopté en l'absence de discrimination ; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute⁵⁴.

⁵⁰ C. const., 12 février 2009, 17/2009, point B.93.3. Voy. également CT Bruxelles, 13 juillet 2023, 2020/AB/264, inédit.

⁵¹ CT Bruxelles, 17 février 2014, *JTT*, 2014, p. 285 (statuant sur la base de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes qui prévoit un mécanisme probatoire similaire).

⁵² TT fr. Bruxelles, 13 juin 2016, *JTT*, 2018, p. 10.

⁵³ V. Pertry, S. Ghislain et S. Vantomme, « Le racisme dans les relations de travail : défis dans la mise en pratique du dispositif fédéral anti-discrimination », *CDS*, 2015, liv. 7, p. 313.

⁵⁴ Art. 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007.

5.2.4.2. En fait : une indemnité du chef de discrimination est-elle due ?

40.

Il appartient, en premier lieu, à Monsieur Y Y de prouver (1) qu'il est visé par un critère protégé et (2) des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination.

41.

D'emblée, et suivant en cela le Tribunal, la Cour juge que Monsieur Y Y ne prouve pas être porteur d'un handicap, constitutif d'un critère protégé, tel que défini par la CJUE.

Ni auprès de son employeur, ni en première instance, ni en appel, Monsieur Y Y ne fournit la moindre information sur l'origine et la cause de son incapacité de travail depuis le 30 janvier 2021, interrompue par une reprise du travail pendant un mois en janvier 2022, et ensuite prolongée jusqu'au 1^{er} mai 2022.

La seule restriction mentionnée par le médecin du travail lors des examens d'évaluation de santé effectués les 1^{er} octobre 2021 et 2 novembre 2021⁵⁵ est : « *éviter de travailler au génie civil du SSE* ». C'est toujours cette même restriction qui est mentionnée en février 2022⁵⁶.

Bien plus, l'« *annexe concernant les aptitudes médicales* » qui figure au verso de l'évaluation de santé réalisée par le médecin du travail le 2 novembre 2021⁵⁷ indique expressément que Monsieur Y Y est apte à travailler selon tous les horaires (de jour, de nuit et irréguliers) et dans toutes les positions impliquant tous types de mouvements (marche, debout, accroupi, statique, assis, au-dessus des épaules, membres supérieurs, mouvements répétitifs), qu'il est apte à tous les ports de charges et qu'il n'est atteint d'aucune maladie grave.

Sur la base de ces éléments et en l'absence de toute information complémentaire apportée par Monsieur Y Y en appel malgré le fait que le jugement entrepris met déjà cette lacune en évidence, on cherche en vain en quoi Monsieur Y Y serait affecté d'un handicap au sens défini plus haut.

Faute de preuve de l'existence d'un handicap, Monsieur Y Y ne pouvait prétendre à des aménagements raisonnables.

42.

Quant au critère de l'état de santé, il est établi que, au moment de son licenciement notifié le 26 avril 2022, Monsieur Y Y était en incapacité de travail depuis le 30 janvier 2021, interrompue pendant un mois en janvier 2022.

⁵⁵ Pièces B1 et B2 du dossier de la STIB.

⁵⁶ Pièce B11 du dossier de la STIB.

⁵⁷ Pièce B2 du dossier de la STIB.

La seule proximité chronologique entre l'incapacité de travail et le licenciement ne constitue pas, en soi, un fait permettant de présumer l'existence d'une discrimination. Il appartient à Monsieur Y Y d'établir des faits concrets et clairement définis desquels il est possible de présumer qu'il y aurait eu discrimination.

Monsieur Y Y ne fait pas valoir de tels faits, se contentant d'insister sur le fait qu'il aurait souffert d'un handicap – qu'il ne documente pas – et de mêler handicap et état de santé dans une confusion dont ne ressort aucun élément précis et concret autre que le fait qu'il était en incapacité de travail au moment de son licenciement et le fait qu'il n'a pas pu prester un mi-temps médical.

La Cour rappelle que l'employeur n'a pas l'obligation d'accepter un mi-temps médical et que, faute de preuve de la réalité du handicap allégué, Monsieur Y Y ne pouvait pas prétendre à des aménagements raisonnables.

Pour le surplus, les circonstances qui ont conduit au licenciement de Monsieur Y Y peuvent être synthétisées comme suit :

- avant le début de son incapacité de travail le 30 janvier 2021, Monsieur Y Y avait fait l'objet de deux évaluations avec un score total B (faible) ;
- le médecin du travail a confirmé à trois reprises que la seule restriction applicable à une réintégration de Monsieur Y Y était d'éviter qu'il travaille dans le service SSE et a recommandé de favoriser une mobilité interne. Quant aux aptitudes médicales de Monsieur Y Y, le médecin du travail a indiqué que celui-ci était apte à tous types de travaux physiques et mouvements, selon tous horaires (jour, nuit, irréguliers), et n'était affecté d'aucune maladie grave ;
- à partir du mois de décembre 2021, la STIB a déployé des efforts réels et considérables pour tenter de réintégrer Monsieur Y Y dans une fonction temporaire ;
- en janvier 2022, Monsieur Y Y a exercé une fonction de « *Support Engineer* ». Cette réintégration s'est soldée par une évaluation intermédiaire négative et a pris fin le 1^{er} février 2022 ;
- en février 2022, une fonction d'« *Agent d'aide à la préparation Bus* » est envisagée. Monsieur Y Y signe le plan de réintégration, mais se rétracte le lendemain en exigeant de se voir appliquer un horaire de travail fixe alors que le travail de cette équipe est organisé en shifts. La réintégration ne peut de ce fait pas se réaliser ;
- le 21 février 2022, Monsieur Y Y marque son accord, en présence de son délégué syndical, sur une troisième réaffectation. Celle-ci ne pourra pas se concrétiser car Monsieur Y Y annonce mi-mars 2022 qu'il ne peut l'exercer que dans le cadre d'un mi-temps médical ;
- afin de dénouer ce qui s'apparente à une incompréhension entre les parties, une réunion est fixée le 4 avril 2022. Monsieur Y Y ne s'y présente pas, alléguant une méprise sur le lieu de la réunion. Ce prétexte paraît peu crédible dès lors que tous les autres participants à la réunion, en ce compris le délégué syndical de Monsieur Y Y,

se sont rendus à l'endroit prévu et dès lors que, le 4 avril 2022, Monsieur Y Y n'a pris aucun contact pour se renseigner sur le lieu de la réunion lorsqu'il a constaté sa prétendue méprise sur le lieu de celle-ci ;

- nonobstant son absence à la réunion du 4 avril 2022 et nonobstant le certificat de son médecin traitant et l'avis du médecin du travail qui préconisaient une reprise à mi-temps à partir de cette date, Monsieur Y Y n'a plus donné aucune nouvelle jusqu'à son licenciement le 26 avril 2022.

Ce parcours révèle un manque de collaboration évident dans le chef de Monsieur Y Y qui a multiplié les comportements négatifs et/ou manœuvres pour empêcher, à trois reprises, sa réintégration au sein de l'entreprise, alors que plusieurs membres du personnel de la STIB, ainsi que son délégué syndical, s'étaient mobilisés depuis plusieurs mois pour proposer et mettre en place des plans de réintégration adaptés à la seule restriction visée par le médecin du travail, à savoir « *éviter de travailler au génie civil du SSE* », ainsi qu'à sa recommandation de « *favoriser une mutation interne dans la mesure du possible* ». La Cour rappelle que le médecin du travail a coché toutes les cases relatives aux aptitudes médicales de Monsieur Y Y sur l'annexe au formulaire d'évaluation. Le manque manifeste de collaboration de Monsieur Y Y à la réussite de sa réintégration a atteint son apogée lorsque celui-ci ne s'est pas présenté à la réunion du 4 avril 2022, sans présenter aucune justification crédible, sans s'excuser et sans chercher à donner et/ou obtenir des informations après cette réunion manquée.

Au regard de ces éléments, la Cour ne peut que confirmer que, comme l'a relevé à juste titre le Tribunal, le licenciement n'est pas lié à l'état de santé de Monsieur Y Y, mais bien au comportement que celui-ci a adopté tout au long des tentatives successives de réintégration formulées par la STIB depuis le mois de décembre 2021 et dont le point culminant est l'absence à la réunion du 4 avril 2022. L'attitude de Monsieur Y Y démontre une mauvaise volonté évidente à s'inscrire dans un processus positif de réintégration. L'ensemble de ces faits qui ont conduit au licenciement constituent un motif étranger au critère protégé de l'état de santé actuel ou futur de Monsieur Y Y qui ne démontre pas l'existence de faits permettant de présumer qu'il aurait été victime d'une discrimination en raison de ce critère.

Pour être complète, la Cour relève que, contrairement à ce qu'affirme Monsieur Y Y, sa situation n'est en rien comparable avec celle de son collègue Berghmans, qui était cadre, qui exerçait une fonction différente de celle envisagée pour la réaffectation de Monsieur Y Y et qui a continué à travailler à temps partiel pour la STIB après avoir atteint l'âge légal de la pension le 1^{er} janvier 2019.

La demande de paiement d'une indemnité pour discrimination n'est pas fondée. L'appel n'est pas fondé sur ce chef de demande.

5.2.5. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et/ou les dommages et intérêts pour licenciement abusif

5.2.5.1. En droit : principes applicables

43.

L'article 8 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement dispose :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

44.

L'article 9 de la CCT 109 impose à l'employeur de payer une indemnisation au travailleur en cas de licenciement manifestement déraisonnable. Celle-ci correspond au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le commentaire de l'article 9 précise :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ».

45.

Les articles 4, 5 et 6 de la CCT définissent les principes applicables à la communication des motifs du licenciement par l'employeur, tandis que l'article 10 de la CCT organise la charge de la preuve selon que le travailleur a ou non demandé les motifs de son licenciement et selon que l'employeur a ou non communiqué ces motifs :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».

5.2.5.2. En fait : une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et/ou des dommages et intérêts pour licenciement abusif sont-ils dus ?

46.

Bien que Monsieur Y Y persiste à entretenir une confusion entre licenciement manifestement déraisonnable et licenciement abusif, il ressort des principes qu'il expose qu'il se réfère, en priorité, à la CCT 109 dont la STIB ne conteste pas qu'elle lui est applicable.

Comme le rappelle le jugement entrepris, la STIB est certes un employeur public mais elle est néanmoins soumise à la loi du 5 décembre 1968 puisqu'elle ressortit à la sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale (C.P.328.03). La CCT 109 s'applique donc bien en l'espèce.

Le fait que l'absence d'audition préalable au licenciement ait fait perdre à Monsieur Y Y une chance de conserver son emploi ne rend pas automatiquement le licenciement manifestement déraisonnable et/ou abusif.

Le caractère éventuellement manifestement déraisonnable du licenciement s'apprécie eu égard aux motifs qui ont conduit au licenciement.

Comme relevé ci-dessus, le licenciement de Monsieur Y Y est lié au comportement que celui-ci a adopté tout au long des tentatives successives de réintégration formulées par la STIB depuis le mois de décembre 2021 et dont le point culminant est l'absence à la réunion du 4 avril 2022. L'attitude de Monsieur Y Y démontre une mauvaise volonté répétée à s'inscrire dans un processus positif de réintégration.

La réalité du comportement non collaborant, voire d'obstruction, adopté par Monsieur Y Y résulte des faits exposés à maintes reprises dans le présent arrêt et synthétisés au point 42 ci-dessus.

Le lien causal entre ce comportement et le licenciement ressort tant de la lettre de congé que de la chronologie des faits.

Enfin, un employeur normal et raisonnable, confronté au manque répétitif de collaboration d'un travailleur à la réussite de trois processus successifs de réintégration et, en particulier, à l'absence injustifiée de celui-ci à une réunion destinée à dialoguer sur la situation professionnelle de l'intéressé, aurait pu procéder au licenciement en raison de ce

comportement. Le contrôle de proportionnalité requis par l'article 8 de la CCT 109 est satisfait.

Le licenciement de Monsieur Y Y n'est pas manifestement déraisonnable. La demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est donc pas fondée. L'appel sur ce chef de demande n'est pas fondé.

47.

Il semble que Monsieur Y Y invoque, en outre, le caractère abusif de son licenciement sur pied de la théorie de l'abus de droit fondée sur l'article 1382 de l'ancien Code civil.

Le caractère éventuellement abusif du licenciement doit être examiné au regard des circonstances qui entourent le licenciement, mais ne peut conduire à une seconde indemnisation d'un préjudice qui est déjà indemnisé par ailleurs, à savoir, en l'espèce, la perte d'une chance de conserver son emploi.

Les motifs exposés ci-dessus démontrent que la STIB n'a pas commis de faute en licenciant Monsieur Y Y. Celui-ci ne démontre par ailleurs pas l'existence d'une faute tenant aux circonstances qui ont entouré son licenciement, si ce n'est celle consistant en l'absence d'audition préalable qui donne lieu à des dommages et intérêts octroyés distinctement.

A titre surabondant, la Cour relève que Monsieur Y Y ne prouve pas non plus l'existence d'un dommage distinct de celui qui résulte du licenciement proprement dit et/ou de l'absence d'audition préalable et qui est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis et par les dommages et intérêts accordés pour défaut d'audition préalable au licenciement.

Le licenciement de Monsieur Y Y n'est pas abusif. La demande de paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif n'est pas fondée. L'appel sur ce chef de demande n'est pas fondé.

5.2.6. Les arriérés de rémunération et/ou le droit à indemnisation du chef des droits à congés

48.

Après avoir énoncé les principes applicables aux droits aux congés et au report de ceux-ci, Monsieur Y Y affirme qu'il « *justifiait à l'égard de l'intimée d'un crédit d'heures supplémentaires prestées / à récupérer et d'un crédit de divers types de congés (congés XL,*

congés légaux, « HS VF + chaleur », « Jours fériés », « Garde », « repos réguliers », « RTT ») » et « qu'il n'a pu en jouir, de par le fait de l'intimée ».

Ces affirmations ne sont étayées par aucune pièce, ni aucun décompte, ni aucune explication quant aux congés dont Monsieur Y Y n'aurait effectivement pas pu bénéficier.

De son côté, la STIB produit le décompte de sortie établi à la fin des relations de travail⁵⁸. Celui-ci établit que :

- la STIB a payé la rémunération des jours fériés du 1^{er} et du 26 mai 2022 qui se situent dans les 30 jours suivant la fin des relations de travail ;
- la STIB a payé les simple et double pécules de vacances de départ conformément à la législation applicable⁵⁹ ;
- la STIB a payé à Monsieur Y Y 1.102,96 € bruts à titre de repos compensatoire non pris pour des prestations de nuit effectuées en janvier 2021, correspondant à 45,88 heures de récupération d'heures supplémentaires (code 0073) ;
- la STIB a payé à Monsieur Y Y 292,09 € bruts à titre de congés CEC (compte épargne carrière), correspondant à 12,15 heures (code 0065).

49.

La Cour relève que l'obligation de collaboration à la charge de la preuve n'implique pas le droit pour un travailleur de tenter une forme de « phishing » :

« L'exigence de présomptions de l'existence du document empêche également les mesures d'instruction purement exploratoires. Cela vise les hypothèses dans lesquelles le demandeur n'a pas d'idée précise de ce qu'il cherche. En demandant de telles mesures d'instruction ; il espère trouver des éléments utiles à sa thèse, sans toutefois être certain de leur existence. Il pourrait ainsi demander la production de toute la correspondance échangée entre son adversaire et un tiers, de tous les extraits bancaires relatifs à un compte donné, etc. Notre système judiciaire est marqué par l'idée que le juge civil ne peut se muer en juge d'instruction et que les parties sont les premières responsables de la constitution de leur dossier. Le rapport du Commissaire royal Van Reepingen indiquait déjà à ce sujet : 'L'obligation de collaborer à l'administration de la preuve doit cependant être soumise à certaines conditions, sous peine de dégénérer en droit d'inquisition. Elle ne portera dès lors que sur des faits ou documents précis et pertinents, dont la connaissance est utile à la solution du litige. Le juge se montrera particulièrement vigilant à cet égard, rejetant toute demande de collaboration ou de production de pièces insuffisamment précise

⁵⁸ Pièce A3 du dossier de la STIB.

⁵⁹ Pièce C5 du dossier de la STIB.

ou concluante’. En d’autres termes, la production de documents ne peut pas se transformer en ‘perquisition privée’ »⁶⁰.

En l’espèce, Monsieur Y Y formule une demande générale et abstraite, sans apporter aucun élément individuel et concret à l’appui de sa demande. Il vise en effet des « *congés (sensu lato)* », mais ne précise pas quels congés il vise, quels congés il aurait déjà pris, de quels congés il aurait été privé...

La STIB produit, quant à elle, un décompte de sortie détaillé.

Monsieur Y Y ne conteste pas ce décompte et ne précise pas quels postes n’auraient pas été correctement indemnisés.

La demande de production de documents, non autrement précisée, alors que la STIB produit un décompte qui n’est pas contesté, s’apparente à une tentative de phishing proscrit en vertu des principes rappelés ci-dessus. Cette demande n’est pas fondée.

Pour le surplus, Monsieur Y Y n’apportant aucun élément probant individuel, concret et objectif à l’appui de sa demande d’indemnisation du chef des droits à congés, celle-ci sera déclarée non fondée.

5.2.7. Les arriérés de rémunération liés au barème de la classe 8b, 8a ou 7

50.

Du 1^{er} février 2018 au 30 janvier 2021, Monsieur Y Y a exercé la fonction de technicien de chantier. Cette fonction est reprise au niveau 6 de la classification de fonctions de la STIB.

Monsieur Y Y conteste cette classification et sollicite l’application du barème « classe 8b » ou, subsidiairement, « classe 8a » ou, encore plus subsidiairement, « classe 7 ».

5.2.7.1. En droit : principes applicables

51.

En vertu de l’article 3 *bis* de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, « *le travailleur a droit au paiement par l’employeur de la rémunération qui lui est due* ».

⁶⁰ D. MOUGENOT, « Mesures d’instruction en matière civile. Production de documents, enquête et témoignage écrit, comparution personnelle, vue des lieux », *R.P.D.B.*, 2016, p.26, n°14.

Le montant de la rémunération relève en principe de l'autonomie de la volonté des parties et est déterminé dans le contrat de travail. Néanmoins, selon l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les conventions collectives de travail (sous-)sectorielles rendues obligatoires par arrêté royal priment sur les conventions individuelles écrites.

Les dispositions (sous-)sectorielles étant impératives en faveur du travailleur, il a été jugé que *« ni l'acceptation expresse d'une rémunération inférieure par le contrat individuel, ni l'absence de protestation au cours du contrat, ni la tardiveté de la contestation ne constituent une renonciation implicite à son droit d'action »*⁶¹.

Il n'en demeure pas moins que, comme il sera rappelé ci-après, pour déterminer la rémunération barémique minimale applicable à un travailleur salarié, il convient d'avoir égard à la fonction que celui-ci a réellement exercée durant la période à laquelle se rapporte sa demande. Or, l'absence de protestation du travailleur pendant plusieurs années, si elle ne peut impliquer une renonciation à revendiquer une rémunération plus élevée, peut par contre constituer un indice, parmi d'autres, du fait que la fonction indiquée dans son contrat de travail et pour laquelle il a été rémunéré correspond à la fonction qu'il a réellement exercée.

52.

Comme relevé ci-dessous, c'est la fonction réellement exercée par le travailleur qui détermine le droit à la rémunération.

Ainsi, *« le fait d'être titulaire d'un diplôme ne signifie pas pour autant que le travailleur a droit à la rémunération prévue pour cette catégorie de personnel. Encore faut-il qu'il soit engagé pour exercer la fonction dont il réclame la rémunération. Il ne suffit donc pas qu'un travailleur soit détenteur d'un diplôme pour pouvoir automatiquement revendiquer la rémunération afférente à la fonction exigeant ledit diplôme : encore faut-il que le travailleur accomplisse, dans les faits, la fonction en question et non une fonction exigeant un diplôme inférieur »*⁶².

La Cour de cassation confirme que, pour percevoir la rémunération afférente à une fonction, le travailleur doit être engagé pour exercer la fonction prévue et l'exercer effectivement⁶³.

⁶¹ CT Bruxelles, 17 avril 1996 et CT Mons, 16 octobre 1996, cités par CT Liège, 7 mai 2010, arrêt n° F-20100507-5 (36367/09) sur www.juportal.be.

⁶² TT Liège, div. Namur, 24 juin 2021, 20/158/A, www.terralaboris.be.

⁶³ Cass., 16 septembre 1991, *Pas.*, 1992, I, p. 46 ; voir également en ce sens CT Liège, sect. Namur, 29 juin 1999, 4896/94, inédit, cité par M. Davagle, « Observations » sous CT Liège, 16 décembre 2010, *JTT*, 2011/19, n° 1103, p. 308-309.

Les juridictions de fond jugent dans le même sens que les échelles barémiques sont déterminées en référence à la fonction exercée et non au diplôme dont peut se prévaloir le travailleur. Cela signifie que celui qui est porteur d'un diplôme ne peut revendiquer la rémunération prévue à l'échelle barémique que s'il exerce effectivement la fonction⁶⁴.

Jugé de même que :

« Aucune disposition légale n'interdit à un travailleur d'assumer une fonction inférieure à celle à laquelle il pourrait théoriquement prétendre en fonction du diplôme dont il est titulaire. Le niveau de rémunération doit être déterminé par la réalité des tâches exercées et non pas par le diplôme dont le travailleur est titulaire »⁶⁵.

5.2.7.2. En fait : des arriérés de rémunération liés à une reclassification de la fonction sont-ils dus ?

53.

Il n'est pas contesté que, de février 2018 à janvier 2021, Monsieur Y Y a exercé la fonction de technicien de chantier.

La proposition de contrat soumise à Monsieur Y Y le 29 décembre 2017 classe cette fonction dans la classe 6⁶⁶. C'est également le barème de la classe 6 qui a été appliqué à Monsieur Y Y.

C'est à Monsieur Y Y, qui sollicite l'application du barème d'une classe supérieure, qu'incombe la charge de la preuve du fait qu'il exerçait effectivement une fonction relevant d'une telle classe supérieure.

Ni le diplôme d'ingénieur industriel ni l'absence de contestation de la classification durant les relations de travail ne sont pertinents pour apprécier le fondement de la demande de Monsieur Y Y, seule la fonction réellement exercée devant être prise en considération.

Nonobstant la demande expresse formulée par le Tribunal qui a procédé à une analyse détaillée des documents produits par les parties, Monsieur Y Y ne dépose aucune pièce décrivant les tâches concrètes qu'il a exercées du 1^{er} février 2018 au 30 janvier 2021.

⁶⁴ Voyez notamment CT Liège, 20 septembre 1999, *JTT*, 1999, p. 486 ; TT Namur, 11 février 2013, 11/385/A, inédit.

⁶⁵ TT Hainaut, div. Tournai, 18 octobre 2019, 18/191/A, www.terralaboris.be.

⁶⁶ Pièce 2 du dossier de M. Y.

La Cour ne peut donc avoir égard qu'aux seules pièces produites par les parties, qui décrivent les classes et fonctions de façon générale et théorique, sans connaître la nature concrète et effective des tâches effectuées par Monsieur Y Y.

Sur la base des pièces qui sont produites, la Cour constate que :

- selon l'article 6.2 de la convention collective de travail du 3 avril 2014 relative à la version coordonnée de la classification de fonctions conclue au sein de la sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la région de Bruxelles-capitale, la « *classe 6 – employé de maîtrise spécialisé* » est décrite comme suit : « *cette classe concerne essentiellement des fonctions de planification, coordination et suivi des tâches opérationnelles, comprenant le contrôle, le suivi, l'évaluation et le reporting dans un domaine déterminé. Ces fonctions ont une autonomie et une responsabilité limitée – dans leurs spécialisations et leurs tâches de planification et/ou d'analyse – par les procédures, les règles et les instructions* » ;
- la description de la fonction de technicien de chantier⁶⁷ précise que la mission principale de celui-ci est d' « *assurer l'assistance dans la gestion quotidienne de chantiers* » et reprend les caractéristiques d'une fonction de classe 6. La lecture des « *domaines clés de responsabilité* » confirme qu'un technicien de chantier dispose d'une autonomie et d'une responsabilité limitées ;
- l'offre d'emploi pour laquelle Monsieur Y Y a postulé fin 2017 mentionne qu'il s'agit d'une fonction de classe 6⁶⁸ ;
- la proposition de contrat établie le 29 décembre 2017 pour Monsieur Y Y précise qu'il s'agit d'une fonction de technicien de chantier relevant de la classe 6⁶⁹.

Monsieur Y Y, à qui incombe la charge de la preuve, ne produit aucun élément qui justifierait que cette classification soit remise en cause :

- le document qu'il présente comme étant la description de la fonction de technicien de chantier est intitulé « *CHEF DE CHANTIER – Technicien de chantier* » et commence par les termes : « *en tant que surveillant de chantier* »⁷⁰. Rien ne permet à la Cour de constater qu'il s'agit là de la description de la fonction de technicien de chantier exercée par Monsieur Y Y qui n'était ni chef de chantier ni surveillant de chantier. En outre, le document produit par Monsieur Y Y ne correspond pas à la description officielle de la fonction selon le département RH

⁶⁷ Pièce A4 du dossier de la STIB.

⁶⁸ Pièces A5 à A7 du dossier de la STIB.

⁶⁹ Pièce 2 du dossier de M. Y.

⁷⁰ Pièce 1 du dossier de M. Y.

de la STIB. Ce document porte un numéro d'identification qui ne correspond à aucun numéro mentionné sur la proposition de contrat ni sur les fiches de paie. La source de ce document, qui ne porte aucune en-tête et se présente comme une liste dactylographiée, est totalement inconnue. Ce document, dont l'origine n'est pas identifiée ni identifiable, est dénué de force probante quant à la fonction réellement exercée par Monsieur Y Y ;

- selon ce document produit par Monsieur Y Y, le « *chef de chantier – technicien de chantier* » « *supervise plusieurs chantiers ainsi que les équipes en place, soit une dizaine d'ouvriers* ». Or, il ressort de l'organigramme du département de génie civil déposé par la STIB⁷¹ que Monsieur Y Y, qui y est nommément mentionné, n'avait aucune personne sous son autorité. Ceci tend à confirmer que la description de fonction produite par Monsieur Y Y ne correspond pas à la fonction de technicien de chantier qu'il exerçait réellement ;
- la « *classe 7 – gestionnaire technicien* » décrite dans la CCT du 3 avril 2014 est décrite comme suit : « *il s'agit essentiellement des fonctions impliquant la préparation, l'analyse, l'étude, l'exécution, le conseil, le suivi et le reporting de tâches opérationnelles. Ces fonctions disposent d'une autonomie et d'une responsabilité limitées, encadrées par des procédures, des règles et des instructions dans leurs spécialisations et leurs tâches de planification et/ou d'analyse* ». Or, aucun élément de la description de la fonction de technicien de chantier⁷² ne fait référence à des tâches d'analyse, d'étude ou encore de conseil telles que visées dans la description de la classe 7 ;
- Monsieur Y Y ne produit aucun élément concret permettant de constater que, dans les faits, il aurait exercé concrètement d'autres tâches que celles décrites dans la description de fonction de technicien de chantier et que ces tâches relevaient de la classe 7.

Quant à la classe 8, c'est à juste titre que le Tribunal a écarté cette classification qui repose sur la notion de « *support d'encadrement* » et qui vise « *des fonctions de transition vers des fonctions de cadre ou des fonctions de coordination principalement relationnelle entre l'opérationnel et les niveaux hiérarchiques, soit des fonctions autonomes dans le cadre des procédures de maintenance, de convention ou de règles à respecter, de délais à respecter et/ou du budget dans lequel elles doivent fonctionner* ». Aucune des pièces produites par Monsieur Y Y ne permet de rattacher la fonction de technicien de chantier à cette description.

Au vu des développements qui précèdent et en l'absence de tout élément concret produit par Monsieur Y Y malgré les observations pertinentes faites par le jugement entrepris, la

⁷¹ Pièce A10 du dossier de la STIB.

⁷² Pièce A4 du dossier de la STIB.

Cour juge que la demande de paiement d'arriérés de rémunération liés à une reclassification de la fonction exercée par Monsieur Y Y n'est pas fondée.

5.2.8. La demande fondée sur la CCT du 6 octobre 2020 relative à la mise en place d'une couverture de l'incapacité de travail consécutive à une maladie ou un accident de la vie privée

54.

En première instance, Monsieur Y Y sollicitait la condamnation de la STIB à lui payer la somme provisionnelle de 1,00 €, sous réserve de majorations en cours d'instance, sur un montant estimé provisoirement à 1.000,00 €, à titre d'arriérés dus en application de l'article 4.4. de la CCT du 6 octobre 2020.

Cette demande a été déclarée non fondée par le jugement entrepris.

Monsieur Y Y ne formule plus cette demande en appel.

Elle échappe donc à la saisine de la Cour.

5.2.9. La demande de paiement d'une somme provisionnelle de 1 €

55.

Au point 2° C) du dispositif de ses conclusions d'appel, Monsieur Y Y demande la condamnation de la STIB à lui payer :

« -la somme provisionnelle de 1,00 EUR, sous réserve de majorations, sur un montant total estimé provisoirement à 100,00 EUR, du chef de tous autres montants dus tant ex contractu qu'ex delicto par l'intimée, tant du chef de l'exécution que du chef de la rupture du contrat de travail, sous réserve de majorations en cours d'instance, -les intérêts judiciaires à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater de l'introduction de la présente requête ».

Cette demande n'est pas motivée ni justifiée. Elle ne fait l'objet d'aucun développement dans les écrits de procédure.

Interrogé à ce sujet à l'audience du 18 février 2026, le conseil de Monsieur Y Y a déclaré que cette demande vise les arriérés de rémunération sollicités en raison de sa demande de reclassification de fonction.

Or, la Cour constate que la demande relative à ces arriérés est visée au point 5° B) du dispositif des conclusions de Monsieur Y Y.

Il semble donc que Monsieur Y Y se perd lui-même dans ses demandes présentées de façon confuse.

Comme le Tribunal, la Cour ne fera pas droit à une telle demande non motivée qui s'apparente en réalité à une clause de style.

En l'état, cette demande sera déclarée non fondée. L'appel sur ce chef de demande n'est pas fondé.

5.2.10. Les documents sociaux

56.

Compte tenu du présent arrêt, les seuls documents sociaux que la STIB est tenue de délivrer, outre les documents déjà délivrés, sont les documents relatifs au solde d'indemnité compensatoire de préavis visé au point 23 du présent arrêt.

La demande sera déclarée très partiellement fondée dans cette mesure.

Par contre, la Cour juge qu'il n'y a pas lieu d'assortir cette condamnation d'une astreinte dès lors que, la STIB ayant délivré spontanément les précédents documents sociaux, aucun élément du dossier ne permet de craindre un risque d'inexécution.

5.3. Sur les dépens

57.

L'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. (...) ».

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne⁷³.

La partie qui gagne en première instance mais qui succombe en degré d'appel doit être condamnée aux indemnités de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel⁷⁴.

⁷³ Art. 1018, 6° et 8°, CJ.

Conformément à l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure doit être répartie entre les parties en tenant compte des demandes pour lesquelles chacune d'elles obtient gain de cause ou succombe.

En effet :

« La partie qui n'a succombé que partiellement dans une demande en justice ne peut, en règle, être condamnée à tous les dépens »⁷⁵.

L'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire prévoit la possibilité d'une compensation des dépens :

« Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré ».

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge⁷⁶.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif⁷⁷.

58.

En l'espèce, les dépens s'établissent comme suit :

- en première instance :

⁷⁴ Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

⁷⁵ Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, 1992, p. 959.

⁷⁶ Cass., 1^{er} mars 2019, *Pas.*, 2019, p. 469-471 ; voy. sur le sujet V. De Wulf, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *JT*, 2021, p. 456. Plus exactement, il convient de se placer à la date de la prise en délibéré de l'affaire.

⁷⁷ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, *JT*, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *JT*, 2023, p. 175.

- 24,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur Y Y lors de l'inscription de la cause au rôle,
 - 4.500,00 € à titre d'indemnité de procédure telle que liquidée par chacune des parties dans leurs dernières conclusions déposées en instance. Ce montant était le montant applicable lors de la prise en délibéré de la cause en première instance ;
- en appel :
- 24,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payés par Monsieur Y Y lors de l'inscription de la cause au rôle,
 - 4.709,30 € à titre d'indemnité de procédure telle que liquidée par Monsieur Y Y dans ses conclusions d'appel et par la STIB dans sa note de dépens déposée à l'audience du 18 février 2026.

Monsieur Y Y obtient très partiellement gain de cause sur ses demandes – dans une mesure correspondant à environ 5 % de la valeur de ses demandes – et succombe sur l'essentiel de celles-ci.

Par conséquent, la Cour juge qu'il y a lieu de répartir les dépens entre les parties proportionnellement à la mesure dans laquelle chacune d'elles obtient gain de cause et succombe, selon ce qui sera dit au dispositif du présent arrêt.

6. La décision de la Cour du travail

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable,

Sur l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire :

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il dit pour droit que, pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis due à Monsieur Y Y, la STIB doit inclure dans la base de calcul de celle-ci l'abonnement pour les réseaux STIB, TEC et De Lijn pour lui-même, son conjoint et leur enfant,

Condamne la STIB à payer à Monsieur Y Y un montant de 757,02 € brut à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts calculés au taux légal sur ce montant brut depuis le 26 avril 2022,

Déclare ce chef de demande non fondé pour le surplus,

Sur les dommages et intérêts pour non-respect de la CCT du 6 octobre 2020 :

Déclare l'appel non fondé et confirme le jugement entrepris,

Sur les dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable au licenciement :

Déclare l'appel fondé et réforme le jugement entrepris,

Condamne la STIB à payer à Monsieur Y Y un montant de 2.500,00 € à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts judiciaires calculés au taux légal sur ce montant brut depuis le 16 février 2023,

Sur l'indemnité du chef de discrimination en raison du handicap ou de l'état de santé dans la relation de travail :

Déclare l'appel non fondé et confirme le jugement entrepris,

Sur l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et/ou les dommages et intérêts pour licenciement abusif :

Déclare l'appel non fondé et confirme le jugement entrepris,

Sur les arriérés de rémunération et/ou le droit à indemnisation du chef des droits à congés :

Déclare la demande non fondée,

Sur la demande de paiement d'arriérés de rémunération liés à une reclassification de la fonction :

Déclare la demande non fondée,

Sur la demande fondée sur la CCT du 6 octobre 2020 relative à la mise en place d'une couverture de l'incapacité de travail consécutive à une maladie ou un accident de la vie privée :

Constata que Monsieur Y Y n'a pas interjeté appel du rejet de sa demande par le jugement entrepris,

Sur la somme provisionnelle de 1 euro du chef de tous autres montants dus ex contractu ou ex delicto :

Déclare l'appel non fondé et confirme le jugement entrepris,

Sur les documents sociaux :

Déclare la demande partiellement fondée,

Condamne la STIB à délivrer à Monsieur Y Y les documents sociaux et fiscaux afférents au solde d'indemnité compensatoire de préavis au paiement de laquelle elle est condamnée par le présent arrêt,

Sur les dépens :

Liquide les dépens comme suit :

- 24,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur Y Y en première instance,
- 4.500,00 € à titre d'indemnité de procédure de première instance,

- **24,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur Y Y en appel,**
- **4.709,30 € à titre d'indemnité de procédure d'appel,**

Répartit les dépens ainsi liquidés comme suit :

- **délaisse à Monsieur Y Y 46,00 € qu'il a payés à titre de contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne en instance et en appel,**
- **condamne la STIB à payer à Monsieur Y Y 2,00 € à titre de contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payées par celui-ci en instance et en appel,**
- **condamne la STIB à payer à Monsieur Y Y 500,00 € à titre d'indemnités de procédure d'instance et d'appel correspondant à la mesure dans laquelle celui-ci obtient gain de cause sur ses demandes,**
- **condamne Monsieur Y Y à payer à la STIB 8.709,30 € à titre d'indemnités de procédure d'instance et d'appel correspondant à la mesure dans laquelle il succombe sur ses demandes,**
- **ordonne la compensation des dépens ainsi répartis, de sorte que Monsieur Y Y devra payer à la STIB (8.709,30 € - 2,00 € - 500,00 € =) 8.207,30 € à titre de dépens des deux instances.**

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. D, conseiller,
S. D, conseiller social au titre d'employeur,
G. H, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de X. B, greffier,

X. B, G. H, S. D, F. D,

et prononcé, à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles,
le 18 mars 2026, où étaient présents :

F. D, conseiller,
X. B, greffier,

X. B

F. D