

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 15 mars 2012

2ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contestation employé / ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

V

Marc, domicilié à

partie appelante,
comparaissant en personne et assistée de Maître MASSAUX
Laurent, avocat à 1060 BRUXELLES,

Contre :

SOCIETE DES TRANSPORTS INTERCOMMUNAUX DE
BRUXELLES, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES;
Rue Royale 76,
partie intimée,
représentée par Maître WILLEMS loco Maître LENAERTS Henri-
François, avocat à 1160 BRUXELLES,

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

Le présent arrêt applique essentiellement la législation suivante :

- le Code judiciaire ;
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire;
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Les pièces de la procédure légalement requises figurent au dossier, et notamment:

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 11 juin 2010, dirigée contre le jugement prononcé le 1^{er} avril 2010 par la 4^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,
- la copie conforme du jugement précité, signifié à l'actuel appelant, à la requête de la S.T.I.B., le 12 mai 2010,
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, actant les délais communs pour conclure et fixant la date pour plaider,
- les conclusions et conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée reçues au greffe de la Cour respectivement les 17 janvier 2011 et 15 juillet 2011;
- les conclusions de la partie appelante reçues au greffe de la Cour le 27 avril 2011;
- les dossiers déposés par chacune des parties.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 19 janvier 2012.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

1.
Monsieur Marc V est entré au service de la S.T.I.B. en qualité de « *patrouilleur (conducteur, ouvrier)* » dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée signé par les parties le 6 mars 1999.

Il était occupé au sein de la Direction « Sûreté et Contrôle » et portait le matricule n° 05698.

Durant des années, il a été considéré comme un bon agent, ainsi qu'en atteste la liste de ses évaluations dont il ressort qu'il a reçu à plusieurs reprises des félicitations pour ses interventions.

A partir de 2006/2007, les relations avec l'employeur ont commencé à se dégrader.

2.

Le 7 février 2007, deux rapports de constatation furent établis par le Chef direct de Monsieur V , Monsieur D. B :

- le premier concerne des faits décrits de la manière suivante : « *En date du 29 juin 2006 et du 26 novembre 2006, vous avez envoyé en votre nom personnel des lettres de récrimination à Monsieur F mettant en cause l'organisation du service « Sûreté et Contrôle » et contenant des propos irrespectueux, calomnieux et mensongers à l'égard de Monsieur V Monsieur V et de moi-même* ». La mesure prise à l'égard de Monsieur V suite à ces faits est juste un « pour mémoire »;

- le second concerne les faits suivants : « *Par courrier individualisé daté du 21/12/06, Monsieur V directeur de la Délégation Sûreté et Contrôle, vous a demandé de remettre divers documents dans le cadre de l'instauration d'un « service de sécurité » dans les sociétés publiques de transport en commun. Malgré des instructions précises, vous demandez par mail, le 03/01/07 des instructions à Madame H. D. afin de ne pas suivre la procédure imposée et de transmettre les documents de manière personnelle directement au ministère de l'intérieur.*

Le même jour, en tant que chef de service « Intervention », je vous rappelle par mail que vous devez vous conformer aux instructions reçues et vous rappelle les dispositions du règlement de travail qui impose de vous conformer aux règlements, ordres de services, avis et instructions affichés ou portés à votre connaissance.

Malgré cela, vous avez fait parvenir le 9 janvier 2007, lesdits documents directement au SPF Intérieur ». Cette fois la mesure prise à l'égard de Monsieur V est une « réprimande ».

3.

En mai 2007, Monsieur V a signalé au médecin du travail qu'il se sentait victime d'actes de violence et de harcèlement moral au travail de la part de sa hiérarchie.

Une plainte a été déposée le 15 juin 2007 auprès du Service du contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Monsieur V y dénonçait notamment une photo montage dégradante affichée dans les locaux de service et dans son casier à courrier.

4.

A la suite d'incidents survenus le 7 juillet 2007 et les 12 et 13 juillet 2007, la S.T.I.B. a notifié à Monsieur V par lettre recommandée du 17 juillet 2007, la rupture immédiate de son contrat de travail, sans préavis ni indemnité, pour le motif grave suivant : « *Insubordination caractérisée et continue (non respect répété de la hiérarchie et des méthodes/procédures de travail) (article 23, §§ 2 - 6^{ème} tiret - 3, 15 et article 25 du règlement de travail) ».*

Les faits invoqués à l'appui du congé pour motif grave étaient libellés comme suit :

« (...) Le 7 juillet 2007, à 23h15, votre patrouille (composée de vous-même et de Monsieur G, n° 2344) est appelée à intervenir en code 3 Place Fernand Cocq (bus 8605, L 54, indice 902) pour une agression verbale (avec coup de pied et de poing sur le poste de conduite – Appels Apsi) d'un passager à l'encontre du chauffeur de bus Marcio Jorge Monteiro (n° 64311). Lorsque vous arrivez sur place, le passager en cause a déjà quitté les lieux. Vous remettez alors au chauffeur la copie d'une réponse du Ministre régional de la Mobilité, Pascal Smet, à une question parlementaire : vous lui indiquez que, sur cette base, vous ne pouvez pas intervenir sur la voie publique (et donc aux arrêts de bus) et qu'en cas de problème, il doit faire appel à la police. Vous ajoutez qu'il ne faut pas appeler une patrouille pour des bêtises. Vous répétez ensuite au superviseur principal, Luc V. (n° 3722), arrivé sur place, que vous ne donnez pas suite à l'incident vécu par le chauffeur puisque, selon le Ministre, vous n'êtes plus habilité à intervenir sur la voie publique, que cela relève de la police. Monsieur V. entre alors en possession du document en question et suit le chauffeur de bus afin de lui apporter le support nécessaire. A 23h36, Monsieur V. fait part des faits à Monsieur Alain V., Chef Patrouilleur Principal (n° 3250). Monsieur V. prend immédiatement contact avec vous et vous explique qu'il vous appartient de vous acquitter de vos missions (notamment porter assistance aux chauffeurs de bus victime d'une agression d'un tiers) et que ce n'est pas votre rôle de distribuer des écrits aux chauffeurs. Tant le rapport d'anomalie (daté du 7 juillet 2007) du chauffeur de bus Jorge Monteiro que l'entretien de Monsieur V. avec Monsieur V. (rapport du 8 juillet 2007) confirment ces faits.

Le 12 juillet 2007, sans vous être préalablement renseigné auprès de Madame D. (Correspondante Ressources Humaines, Contrôle & Sécurité), vous vous rendez au SELOR, pendant vos heures de travail, afin d'obtenir des informations concernant les tests psychotechniques passés par un certain nombre de membres du personnel dans le cadre de l'obtention de la carte individuelle d'agent de sécurité. Vous transmettez ensuite un mail à l'ensemble du personnel Intervention avec les informations que vous avez recueillies. Ce faisant, vous avez agi à l'encontre de la procédure de transmission et d'information des résultats et de la bonne organisation du travail prise en charge par la hiérarchie. Par là même, vous avez induit la suspicion auprès des membres du personnel d'un manque de transparence et de confiance de votre direction.

Le 13 juillet 2007, vous êtes reçu en audience concernant l'ensemble de ces faits par votre hiérarchie (représentée par Monsieur G. Chef Patrouilleur Principal), en présence des représentants de la Direction des Ressources Humaines (Madame Hilde D., Correspondante Ressources Humaines et Monsieur Frédéric D., Conseiller juridique) et de votre délégué syndical, Monsieur Luc S. Vous avez reconnu tant le déroulement des faits du 7 juillet dernier que vous être rendu au Selor pour le sujet en question durant vos heures de travail.

A l'issue de cet entretien, votre comportement a rendu impossible toute audience de votre collègue, Monsieur G. (n° 2344), sur

l'intervention Place Fernand Cocq le 7 juillet dernier : en présence de Monsieur D , vous avez indiqué à plusieurs reprises à Monsieur G que l'entretien qui devait avoir lieu immédiatement allait être dirigé et vous lui avez remis copie du rapport de votre audience (qui venait de se dérouler) non sans lui communiquer oralement le contenu de cette audience. Bien que Monsieur D vous a alors demandé de ne pas remettre ces documents (à défaut de quoi l'entretien ne serait plus objectif), vous avez persisté. L'entretien avec Monsieur G n'a donc pas pu avoir lieu. (...) ».

5.

Le 16 juillet 2007, Monsieur V a adressé à ARISTA un courrier intitulé « *Plainte contre la S.T.I.B. pour infraction à l'article 12 bis du règlement général de travail* », dans lequel il revenait sur les faits des 7 juillet et 12 juillet et relatait à sa manière l'incident du 13 juillet 2007.

De son point de vue, Madame D aurait « *en tant qu'auteur, co-auteur ou complice, organisé une séance d'interrogatoire servant uniquement dans le but de rassembler des éléments pouvant constituer des motifs répressifs à [sa] charge* » (sic).

Monsieur V accusait Monsieur D des mêmes faits (avoir organisé un interrogatoire dans le but de lui nuire) et ajoutait qu'à plusieurs reprises au cours de la séance, Monsieur D avait fait état d'une situation de conflit entre son responsable, Monsieur L , et Monsieur V dans le cadre d'un dossier faisant suite à une « *réprimande* » contestée.

6.

Monsieur V a introduit un recours devant la Chambre des recours de la S.T.I.B. contre la décision de licenciement sans préavis ni indemnité lui notifiée le 17 juillet 2007.

Il a sollicité de pouvoir consulter l'entièreté de son dossier personnel.

Il a comparu le 2 août 2007 devant la Chambre de recours, assisté d'un délégué syndical. Cette institution a proposé qu'une indemnité de rupture soit accordée à Monsieur V

La proposition fut acceptée par la Direction générale, de sorte qu'une indemnité de congé égale à 42 jours de rémunération fut payée à Monsieur V

Sur le formulaire C4 délivré le 16 août 2007, le motif du chômage indiqué est « *difficultés relationnelles* ».

7.

Par courrier du 16 août 2007, Monsieur V a sollicité sa réintégration dans l'entreprise.

Celle-ci lui fut refusée par lettre recommandée du 23 août 2007, la Direction des Ressources Humaines considérant que la décision de rupture du contrat de travail

était basée sur des motifs postérieurs au dépôt de la plainte pour harcèlement et étrangers à celle-ci.

I.2. Les demandes originaires.

Par requête introduite le 16 juillet 2008, Monsieur V demandait :

- que son contrat de travail d'ouvrier soit requalifié en contrat de travail d'employé et que la S.T.I.B. soit en conséquence condamnée à lui payer 22.514,59 € à titre d'indemnité de rupture sous déduction de l'indemnité équivalente à 42 jours de rémunération perçue;
- que la S.T.I.B. soit condamnée à lui payer 1 € brut provisionnel pour tout autre avantage issu du contrat de travail;
- que la S.T.I.B. soit condamnée à lui payer 1.500 € de dommages et intérêts pour l'avoir licencié abusivement;
- la condamnation de la S.T.I.B. aux intérêts et aux dépens;
- que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire nonobstant tout recours.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 1^{er} avril 2010, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire, a déclaré les demandes recevables mais non fondées, en a débouté en conséquence le demandeur originaire et l'a condamné aux dépens étant l'indemnité de procédure, réservant cependant à statuer sur le montant de celle-ci au motif qu'il n'en avait pas été débattu à l'audience.

II. OBJET DE L'APPEL – DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

II.1.

Par requête du 11 juin 2001, Monsieur V a sollicité la mise à néant du jugement entrepris et que la Cour du travail fasse droit à ses demandes originaires.

II.2.

Par ses conclusions d'appel déposées le 27 avril 2011, Monsieur V a introduit, à titre subsidiaire, une demande nouvelle tendant à entendre condamner la S.T.I.B. à lui payer la somme brute de 15.009,73 € à

titre d'indemnité forfaitaire par application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

II.3.

La S.T.I.B., partie intimée, soulève la prescription de la demande nouvelle introduite par Monsieur V plus d'un an après la cessation du contrat.

Elle demande à la Cour du travail de déclarer l'appel si recevable, non fondé; par conséquent de confirmer le jugement *a quo* et de condamner l'appelant aux entiers dépens des deux instances.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

III.1. Examen de la demande relative à la requalification du contrat de travail et au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis déterminée par application des articles 39 et 82 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

III.1.1.

Suivant les articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'ouvrier exerce « *un travail principalement d'ordre manuel* » alors que l'employé exerce « *un travail principalement d'ordre intellectuel* ».

Ainsi que justement relevé dans un arrêt de cette Cour du travail de Bruxelles en date du 3 avril 2008 (*J.T.T.*, 2008, p. 307), « *le terme « principalement » est essentiel dès lors qu'il n'existe plus ou presque plus de tâches uniquement manuelles* ».

Dans un autre arrêt, la Cour du travail de Bruxelles a jugé à ce sujet que :

« Si le travail intellectuel exige principalement des efforts de l'esprit, le travail manuel quant à lui requiert surtout mais non exclusivement des efforts physiques ; ainsi un travail manuel spécialisé peut exiger une grande intelligence et aptitude à penser, tout en demeurant un travail d'ouvrier » (Cour trav. Bruxelles, 2^e ch., 3 septembre 1998, R.G. n° 35656, www.juridat.be).

La distinction historique entre « *ouvrier* » et « *employé* » apparaît ainsi de plus en plus inappropriée et désuète compte tenu de l'évolution du monde du travail.

Cependant la loi la consacre toujours. La loi ne saisit pas toujours toutes les hypothèses de la vie ni toutes les évolutions de la société et le juge seul ne peut pallier ces carences.

La Cour constitutionnelle (arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011), saisie par le Tribunal du travail de Bruxelles de questions préjudicielles relatives à la conformité aux articles 10 et 11 de la Constitution des dispositions suivantes :

1. les articles 59 et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui fixent un délai différent pour le préavis donné à un ouvrier et à un employé ayant la même ancienneté;
2. les articles 52, § 1^{er} et 70 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en ce que, contrairement à l'employé sous contrat à durée indéterminée, l'ouvrier se trouvant dans la même situation contractuelle se voit compter un jour de carence en cas d'incapacité de travail de moins de quatorze jours,

a jugé que les articles 52, § 1^{er}, alinéas 2 à 4 et 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail étaient anticonstitutionnels mais que les effets de ces dispositions législatives étaient maintenus jusqu'à ce que le législateur adopte de nouvelles dispositions, et au plus tard jusqu'au 8 juillet 2013.

En attendant la réalisation du statut unique ou l'expiration du délai accordé au législateur pour légiférer, les juridictions du travail doivent appliquer les dispositions légales telles qu'elles existent.

La distinction entre les deux catégories de travailleurs demeure donc de mise et la qualité d'ouvrier ou d'employé doit être appréciée par le juge en fonction des circonstances de fait de chaque espèce.

Tout critère autre que le caractère principalement manuel ou intellectuel des fonctions exercées par le travailleur doit être écarté. La formation, le diplôme, la responsabilité ou encore l'autorité exercée sur d'autres travailleurs ne déterminent pas la qualité du travailleur; seule entre en considération la nature, principalement manuelle ou principalement intellectuelle, des prestations réellement effectuées.

III.1.2.

Le travailleur qui exerce principalement des fonctions manuelles est un ouvrier

- même s'il exerce également, mais accessoirement, des fonctions intellectuelles,
- même si l'exercice de ses fonctions principalement manuelles exige des connaissances intellectuelles.

Tel est le cas de Monsieur V

En effet, Monsieur V a été engagé en qualité de « *patrouilleur (conducteur, ouvrier)* » dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier.

En cette qualité, il avait pour mission d'assurer la sécurité, la surveillance et les interventions sur le réseau et, si nécessaire, de contrôler les titres de transport des clients et de verbaliser les contrevenants.

Pratiquement, le travail consiste essentiellement à assurer une surveillance par une présence physique sur le terrain et à intervenir sur le réseau afin d'aider et de sécuriser la clientèle et le personnel. Ce n'est qu'en cas de contravention

constatée ou d'accident que l'agent patrouilleur est amené à rédiger un PV ou un rapport d'accident.

Les tâches accomplies par un patrouilleur au sein de la S.T.I.B. apparaissent donc de nature principalement manuelles.

Avant la rupture de son contrat de travail, Monsieur V. n'a jamais remis en cause sa qualité d'ouvrier.

III.1.3.

Monsieur V. semble admettre que la fonction de patrouilleur telle qu'il l'a exercée au départ relève du statut d'ouvrier.

Il soutient cependant que sa fonction a évolué au fil des années de manière telle que l'essentiel de celle-ci serait devenu de nature intellectuelle.

Il invoque à cet égard le fait que, par la loi-programme du 27 décembre 2004, une réglementation spécifique a été prévue pour les services de sécurité des sociétés de transport public. Cette réglementation octroie aux agents de sécurité au sein des transports publics des compétences particulières : sous certaines conditions, ils peuvent effectuer des contrôles d'identité, arrêter des personnes, exécuter des fouilles de sécurité et utiliser un spray neutralisant et des menottes.

Selon lui, ces compétences impliquent des prestations de caractère intellectuel : à la différence d'un agent de gardiennage dans le privé, il était investi en sa qualité d'agent de sécurité de la S.T.I.B. de missions d'officier de police judiciaire incluant interventions, verbalisation, établissement de rapports.

A l'appui de ses allégations, il produit différents documents destinés à démontrer qu'il a dressé des pro-justitia pour des infractions au Code de la route, des PV d'audition et des rapports d'intervention.

La Cour du travail considère que le fait de pouvoir effectuer des contrôles d'identité (sous certaines conditions), de pouvoir utiliser un spray neutralisant ou des menottes et d'effectuer des fouilles de sécurité ne sont pas des éléments de nature à rendre la fonction de patrouilleur plus intellectuelle.

Le fait que les agents de sécurité au sein des sociétés de transports publics puissent constater les infractions relatives à l'organisation des transports publics ne suffit pas à conférer à la fonction le caractère d'« *un travail principalement d'ordre intellectuel* ». En effet, l'essentiel du travail n'est pas de nature administrative. Les prestations principales demeurent la présence sur le terrain (les rondes) et les interventions sur le réseau afin de garantir la sécurité.

III.1.4.

Monsieur V. prétend avoir effectué à plusieurs reprises les missions de Chef patrouilleur faisant fonction.

Il n'est pas contesté que les chefs patrouilleurs ont le statut d'employé en raison des tâches de coordination des équipes qu'ils assument.

Le fait pour Monsieur V d'avoir remplacé à l'occasion un chef patrouilleur, outre qu'il n'est pas prouvé à suffisance, ne fait pas de lui un employé.

III.1.5.

Monsieur V a dû passer un test psychotechnique, épreuve qu'il a d'ailleurs réussie.

La S.T.I.B. relève que pareil test est également requis pour les agents de sécurité travaillant pour le compte d'entreprises de gardiennage privées, ressortissant à la CP n° 317.

Ce test, destiné à apprécier le profil psychologique de la personne chargée de garantir la sécurité, n'implique aucune qualification intellectuelle.

III.1.6.

Il apparaît, en conséquence, des éléments de la cause que Monsieur V était un ouvrier.

Ayant cette qualité, il ne peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis équivalente à six mois de rémunération, déterminée par application des articles 39 et 82 de la loi sur les contrats de travail.

III.2. Examen de la demande relative à l'indemnité de rupture abusive.

III.2.1.

La S.T.I.B. soulève, à titre principal, la tardiveté de cette demande nouvelle, introduite par Monsieur V par conclusions déposées après l'expiration du délai de prescription d'un an visé à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette exception ne peut être accueillie.

En effet, les dispositions de l'article 807 du Code judiciaire (applicables en degré d'appel, cf. Cass., 4 mars 1988, *Pas.*, 1988, I, 804) permettent l'extension ou la modification de la demande par conclusions lorsque les faits ou les actes sur lesquels celles-ci se fondent ont été invoqués dans la citation, même si leur qualification est différente.

En l'espèce, Monsieur V a réclamé en termes de citation des dommages et intérêts pour le préjudice qu'il prétendait avoir subi du fait de l'abus de droit commis par la S.T.I.B. à l'occasion de la rupture de son contrat de travail d'employé.

Les faits qu'il invoque actuellement à l'appui de sa demande d'indemnité forfaitaire de licenciement abusif par application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 (applicable aux contrats de travail d'ouvriers) sont les mêmes que ceux mentionnés dans la citation.

Il a donc lieu de considérer que la demande formulée dans les conclusions était virtuellement comprise dans la demande formulée à l'origine dans la citation.

III.2.2.

Suivant l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée doit payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois.

Est considéré comme abusif le licenciement effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

La charge de la preuve des motifs de licenciement incombe à l'employeur.

Les juridictions du travail ont un pouvoir de contrôle des motifs de licenciement : elles vérifient la réalité des faits invoqués liés à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier et le lien de causalité entre le motif invoqué et le licenciement.

III.2.3.

La S.T.I.B. invoque à l'appui du licenciement (lettre de rupture pour motif grave du 17 juillet 2007, ultérieurement commuée en rupture immédiate moyennant paiement d'une indemnité) l'« *Insubordination caractérisée et continue (non respect répété de la hiérarchie et des méthodes/procédures de travail) (article 23, §§ 2 – 6^{ème} tiret – 3, 15 et article 25 du règlement de travail) » dont a fait preuve Monsieur V , en détaillant les faits et en invoquant les circonstances de nature à leur conférer un caractère de motif grave.*

Dans le formulaire C4, délivré après le passage devant la Chambre de recours et la rétractation quant à la modalité de la rupture, le motif du chômage mentionné est « *difficultés relationnelles* ».

Ces motifs de rupture de la relation contractuelle, notifiés à l'intéressé de manière très claire et très précise, sont incontestablement liés à l'aptitude de ce dernier.

Monsieur V ne conteste pas ces faits, même s'il considère n'avoir commis aucune faute, et il ne conteste pas non plus le lien de causalité entre les incidents relatés et la décision de la S.T.I.B. de le licencier.

En vain, il invoque le caractère disproportionné de la sanction, l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 ne prévoyant pas de condition de proportionnalité.

A tort, il invoque le non-respect des procédures et la violation de son droit de la défense; en effet, il ressort des pièces versées au débat qu'il a été entendu en présence de son délégué syndical, qu'il a pu prendre connaissance de son dossier personnel et qu'il a pu exercer le recours interne propre à la S.T.I.B. auprès de la Chambre de recours.

Enfin, Monsieur V ne prouve pas ses allégations selon lesquelles son licenciement aurait été décidé à titre de représailles.

III.2.4.

C'est, dès lors, à bon droit que les premiers juges ont écarté le caractère abusif du licenciement et ont rejeté la demande de paiement de l'indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération.

Sur ce point également le jugement sera confirmé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les deux parties,

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Reçoit l'appel et le dit non fondé;

En déboute Monsieur Marc V

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Délaisse à Monsieur Marc V les frais de sa citation et de son appel et le condamne aux dépens des deux instances, liquidés à ce jour par la S.T.I.B. à la somme de 4.400 € étant deux fois le montant de l'indemnité de procédure de base.

Ainsi arrêté par :

L. CAPPELLINI, Président,

J. DE GANSEMAN, Conseiller social au titre d'employeur,

Y. GAUTHY, Conseiller social au titre d'employeur,

B. NOEL, Conseiller social au titre d'employé,

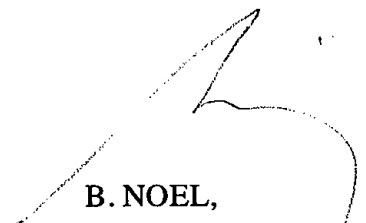
Ch. VAN GROOTENBRUEL, Conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de,

A. DE CLERCK, Greffier,




Y. GAUTHY,



B. NOEL,


L. CAPPELLINI,


A. DE CLERCK,

Messieurs J. DE GANSEMAN et Ch. VAN GROOTENBRUEL qui étaient présents aux débats et qui ont participé au délibéré de la cause sont dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par Madame L. CAPPELLINI, Président, Monsieur Y. GAUTHY, Conseiller social au titre d'employeur, et Monsieur B. NOEL, Conseiller social au titre d'employé.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 15 mars 2012, où étaient présents :

L. CAPPELLINI, Président,
A. DE CLERCK, Greffier,


L. CAPPELLINI,


A. DE CLERCK,

