



Expédition

Numéro du répertoire 2020 /
Date du prononcé 03 novembre 2020
Numéro du rôle 2017/AB/978
Décision dont appel 16/231/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

La Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles (en abrégé : STIB), dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, Rue Royale, 76 et inscrite à la Banque-Carrefour des Entreprises sous le n° 0247.499.953 ;

**Appelante au principal,
Intimée sur incident,**
représenté Maître Chris Van Olmen, avocat à Bruxelles ;

contre

Monsieur N. K.,

**Intimé au principal,
Appelant sur incident,**
représenté Maître Laurent Dalemans, avocat à Diegem.

* * *

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

1. La STIB a interjeté appel le 15 novembre 2017 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 24 août 2017.
2. Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 6 décembre 2017, prise à la demande conjointe des parties.
3. Monsieur N. K. a déposé ses conclusions dans les délais prévus, ainsi qu'un dossier de pièces.

La STIB a déposé ses conclusions dans les délais prévus, ainsi qu'un dossier de pièces.

4. Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 6 octobre 2020 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

5. Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

II. FAITS

6. Les faits utiles à l'examen de la contestation soumise à la Cour peuvent être décrits comme suit, d'après les conclusions et les pièces déposées par les parties et les précisions apportées au cours des débats.

7. Monsieur N. K. est entré au service de la STIB le 1^{er} décembre 2004 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'Adjoint Responsable Signalisation et Télécommunication de la direction Infrastructure.

8. La collaboration entre les parties se passe sans problème apparent ou exprimé et Monsieur N. K. paraît donner entière satisfaction tant et si bien qu'en avril 2012, il est promu en qualité de « *Safety Manager* » de la division « *Transport System* », passe de ce fait de la classe 10a (à laquelle il appartenait depuis le 1^{er} août 2006) à la classe 10b et voit sa rémunération augmenter en conséquence.

9. En cette nouvelle qualité, Monsieur N. K. a pour mission de mettre en œuvre sur le plan opérationnel au sein de la division à laquelle il appartient la politique stratégique de gestion globale des risques définie par le « *Corporate Safety Manager* », en étroite collaboration avec celui-ci et sous sa direction et son contrôle (voir à ce propos la pièce n° A.9 de la STIB).

Les responsabilités du *Safety Manager* de la division *Transport System* de la STIB sont en outre particulièrement importantes et centrales dans la mesure où cette division est en charge du développement de l'ensemble du réseau mis à disposition pour le transport des voyageurs (*idem*).

10. La première évaluation dont Monsieur N. K. fait l'objet dans sa nouvelle fonction en février 2013 est réservée, voire critique, puisqu'au-delà de divers points positifs retenus à son actif et de certaines circonstances dont il n'est pas tenu compte car elles ne lui sont pas imputables, cette première évaluation se solde par un score « *en-dessous de la norme* » (pièces n° B. 1 et 1bis de la STIB).

Les principaux problèmes pointés à cette occasion dans le chef de Monsieur N. K. se situent essentiellement sur le plan de sa relation avec l'équipe « *Safety Corporate* » et un autre département de la STIB, le département « *Pulsar* », de sa communication concernant l'avancement des projets en cours et de la réalisation incomplète de ses objectifs.

Il est par ailleurs demandé à Monsieur N. K. de travailler à améliorer sa gestion du stress, son écoute active, son mode de fonctionnement avec son manager et les autres équipes, sa communication sur les actions en cours, sa ponctualité et le respect de ses engagements.

Un coaching individuel est en conséquence proposé à Monsieur N. K. et mis en place pour qu'il puisse s'améliorer sur ces différents points.

Ces mêmes points d'amélioration lui sont cependant encore rappelés lors d'une « *Mid-Year review* » qui intervient au début du mois de septembre 2013 (pièce B.5 de la STIB).

Lors de la nouvelle évaluation dont Monsieur N. K. fait l'objet en février 2014, aucune évolution sensible n'est cependant constatée dans son chef sur le plan de la communication et de la collaboration avec les autres équipes, de la transparence dans la communication sur les actions en cours, du respect des délais et de la gestion de son stress ; il y est en outre fait état, à plusieurs reprises, d'un problème d'« alignement » avec la *Corporate Safety*.

C'est ainsi que malgré certains points de progression portés à son actif, Monsieur N. K. se voit à nouveau attribuer un score « *en-dessous de la norme* » (pièces n° B. 1 et 1bis de la STIB).

11. Monsieur N. K. a contesté ces évaluations mais en vain.

Mises à part quelques adaptations et nuances, ses scores sont demeurés inchangés, ce qui l'amènera à se plaindre de la manière dont la procédure d'évaluation est mise en œuvre au sein de la STIB.

12. Durant l'été 2014, Monsieur N. K. introduit par ailleurs une demande de congé parental à 4/5^{ème} temps (voir notamment pièce n° G.44 de Monsieur N. K.).

13. Une réunion se tient ensuite le 2 septembre 2014 entre Monsieur N. K., son supérieur hiérarchique, Monsieur D. V., et une responsable RH, Madame T. O., au cours de laquelle les parties font manifestement le point de la situation.

La teneur de cette réunion est synthétisée comme suit dans un e-mail adressé le jour même par Monsieur D. V. à Monsieur N. K. et Madame T. O. :

« *Petit résumé de notre discussion de ce matin.*

[...]

- *[N. K.] nous fait part de sa volonté de demander un 4/5ième. Demande acceptée et signée par DVA [D. V.] : sera d'application dès le 1er décembre (absence le mardi)*

- *ainsi que du fait qu'il souhaite quitter son rôle actuel de manager de l'équipe Safety TS pour un rôle dans l'équipe Signalisation en Infrastructure STIB ou un autre rôle en dehors de notre organisation (contacts pris avec Infrabel)*
- *Nicolas a déjà discuté avec les responsables Signalisation Denis Van Hees et Roger Van Eeckhaute et prendra contact avec David Lambet pour postuler aux postes déjà ouverts ou à ouvrir aux Infrast*
- *Nicolas annonce à l'équipe Safety TS l'ouverture dans les prochains jours du nouveau poste de TS Risk & Safety Manager auquel l'équipe TS Safety rapporte, et informe l'équipe de son 4/5^{ème} » (pièce n° A.4 de la STIB).*

Monsieur N. K. répond à cet e-mail par retour, dans les termes suivants :

« D.,

Je rappelle que je ne suis pas en phase avec le fonctionnement actuel et que je ne suis pas en mesure d'exercer mon métier professionnellement, comme déjà averti, mais resté sans suite.

Dans ce contexte, je suis en effet intéressé par la proposition de la SIG car je souhaite pouvoir continuer à exercer mon expertise et ma motivation pour aider la STIB.

Etant donné les besoins de la SIG et mes compétences dans ce domaine, je pense que cela peut être une solution bénéfique pour tout le monde.

Comme précisé ce matin, je peux apporter mon expérience tant en Safety qu'en Signalisation dans le domaine ferroviaire, mais mon choix se porte en interne STIB.

Enfin, je rappelle que cela ne résout pas la problématique Safety, ni la situation de notre équipe safety TS » (pièce n° A.5 de la STIB).

14. La nouvelle fonction proposée dans ce contexte à Monsieur N. K. est celle de « *Projet Manager Signalisation* », qui est ouverte sur l'intranet de la STIB depuis le 15 juillet 2014 (pièce n° 14 de la STIB).

Monsieur N. K. finit cependant par refuser d'y postuler, au motif qu'il ne s'agit que d'une fonction de classe 9.

15. Selon ce qu'en écrit Monsieur N. K. lui-même à l'assistante sociale de la STIB avec laquelle il est en contact depuis le début du mois de septembre 2014, Monsieur D. V. insiste néanmoins auprès de Monsieur N. K. pour qu'il accepte la fonction qui lui est proposée, à défaut de quoi « *il devrait prendre une décision [le] concernant* » (pièce n° G.45 de Monsieur N. K.).

Un nouvel entretien a encore lieu à ce sujet entre Monsieur N. K. et Monsieur D. V. le 9 octobre 2014, à la suite duquel Monsieur N. K. adresse à Monsieur D. V. l'e-mail suivant :

« J'ai beaucoup pensé cette nuit à ce que tu as dit hier. Que ce soit la signalisation ou le licenciement, le 1er novembre je ne serai plus chez toi.

Qu'attends-tu de moi d'ici là ? » (pièce n° G.48 de Monsieur N. K.).

Monsieur D. V. lui répond ce qui suit :

« Quelques idées :

- la continuité de tes activités habituelles,*
- l'encouragement vers F. de continuer à jouer un rôle de plus en plus important dans pulsar (...)*
- l'encouragement à S. sur son bon travail, reconnu par P., et la continuation du renforcement de ses relations avec A. (très bonnes interactions hier matin apparemment)*
- l'encouragement vers Lydie sur son rôle important dans la Safety système metro et l'incendie*
- assurer une communication sereine vers tous les acteurs : conscientisation confirmée par la DG de l'importance cruciale de la Safety, renforcement de Safety dans Pulsar, engagement d'experts additionnels en cours, etc*
- et commencer à donner un message sur ta situation personnelle. A toi de voir évidemment, mais l'intention n'est pas pour moi de personnaliser la situation, mais plutôt de dire que nous arrivons à la fin d'un cycle, que le contexte a été exigeant, que l'environnement n'a pas été simple, etc »* (pièce n° G.48 de Monsieur N. K.).

16. Monsieur N. K. ne reverra pas pour autant sa position et le 14 janvier 2015, après s'être vu une dernière fois proposé la fonction de « *Projet Manager Signalisation* » et l'avoir encore refusée¹, il sera licencié moyennant l'annonce du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 11 mois et 8 semaines (pièce n° C.1 de la STIB et pièce n° D.20 de Monsieur N. K.).

Le C4 établi à la suite de ce licenciement fait état du motif suivant au titre de motif du licenciement : « *ne convient pas à l'exercice de la fonction* » (pièce n° D.22 de Monsieur N. K.)

¹ Voir à ce propos la relation de cet entretien qui figure dans le 1^{er} point de la lettre adressée le 27 avril 2015 par le conseil de Monsieur N. K. à la STIB et la contestation dont cette relation fera ensuite l'objet de la part de la STIB, par e-mail du 28 mai suivant, concernant le fait que Monsieur N. K. aurait été « forcé » d'accepter un autre poste (pièces n° C.4 et C.5. de la STIB et A.3 et A.5 de Monsieur N. K.).

17. Interpellée par le conseil de Monsieur N. K. quant au fait que celui-ci se trouvait en congé parental et que le motif indiqué sur le C4 ne serait pas un motif de licenciement dont la nature et l'origine seraient étrangères à ce congé parental (pièce n° C.2 de la STIB et A.1 de Monsieur N. K.), la STIB répond notamment ce qui suit :

« La revendication de votre client est dépourvue de tout sens et fondement puisque :

- *le simple fait que le motif du licenciement soit qu'il ne convient pas à sa fonction n'entraîne pas « que sa nature et son origine sont très clairement liées à l'interruption de carrière » de votre client et n'en fait pas un motif « insuffisant » de licenciement ;*
- *la réduction de ses prestations ne s'étant mise en place qu'à partir du 1^{er} décembre 2014, force est de constater que l'insuffisance de ses prestations dans sa dernière fonction avait déjà été relevée depuis bien avant la date du début de réduction de prestations, de sorte qu'il est impossible de soutenir que son licenciement serait lié à sa demande de congé parental à temps partiel ;*
- *l'évaluation début 2014 étant une fois de plus insatisfaisante, la STIB lui a offert en septembre 2014 une autre fonction plus conforme à ses compétences, ce que votre client a refusé ;*
- *tout essai de la part de la STIB de le rencontrer dans ses besoins en lui offrant e.a. une autre fonction lui convenant en tenant compte de ses capacités, a été négligé par votre client, même dernièrement lors de l'entretien du 14 janvier 2015.*

Il est évident que dans ces circonstances et vu l'insuffisance de ses prestations constatée dans sa fonction de Safety Manager, la société n'avait pas d'autre possibilité que de prendre la décision de rompre le contrat moyennant paiement de l'indemnité de rupture légale qui lui revient » (pièce n° C.3 de la STIB et A.2 de Monsieur N. K.).

18. Les parties campent ensuite sur leurs positions respectives et d'autres points de discussions viennent les opposer quant à l'évaluation de l'indemnité de rupture et la justification des paiements intervenus.

19. N'obtenant pas satisfaction, Monsieur N. K. prendra l'initiative d'introduire la présente procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 12 janvier 2016.

III. LA PROCEDURE DEVANT LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

1. Les demandes principales originaires de Monsieur N. K.

20. Aux termes des dernières conclusions qu'il a déposées devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, Monsieur N. K. demandait audit tribunal de condamner la STIB à lui payer la somme brute de 48.393,36 € au titre d'indemnité de protection prévue par la

C.C.T. n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental, à majorer des intérêts légaux et judiciaires et des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 3.000,00 €.

Il demandait également au tribunal de débouter la STIB de sa demande reconventionnelle.

2. La demande reconventionnelle originaire de la STIB

21. Aux termes des dernières conclusions qu'elle a elle-même déposées devant le tribunal, la STIB demandait à celui-ci de déclarer les demandes de Monsieur N. K. recevables mais non fondées et de le condamner à lui rembourser la somme indûment payée de 3.960,42 €, ainsi qu'aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 3.000,00 €.

3. Le jugement dont appel

22. Par jugement contradictoire et définitif du 24 août 2017, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré les demandes des deux parties recevables et fondées dans les termes suivants :

« 1. Sur la demande relative au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis

Dit cette demande recevable et très partiellement fondée,

En conséquence,

Dit pour droit que le montant de l'indemnité compensatoire de préavis due par la STIB s'élève à 91.366,66 EUR bruts.

2. Sur la demande en paiement de l'indemnité de protection du travailleur ayant sollicité un congé parental

Dit cette demande recevable et fondée,

En conséquence,

Condamne la STIB au paiement de la somme brute de 46.276,62 EUR (soit 6 x 7712,77 EUR) à titre d'indemnité de protection visée à l'article 15 § 3 de la C.C.T. 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à compter du 14 janvier 2015.

3. Sur la demande reconventionnelle de la STIB en répétition de l'indu

Dit cette demande recevable et fondée,

En conséquence,

Condamne Monsieur N. K. à rembourser à la STIB la somme nette perçue indument correspondant à la somme brute de 6.888,26 EUR.

4. Dit n'y avoir pas lieu à exécution provisoire

5. Quant aux dépens

Condamne, en application de l'article 1017 al.1^{er} du Code judiciaire, la STIB à supporter l'indemnité de procédure au taux de base fixée à 3.000 EUR ».

IV. L'APPEL ET LES EMANDES SOUMISES A LA COUR

1. L'appel principal et les demande de la STIB

23. Aux termes du dispositif de ses conclusions d'appel, la STIB demande ce qui suit à la Cour :

« Déclarer l'appel introduit par la concluante recevable et fondé ;

Réformer le jugement entrepris en ce qu'il déclare la demande originaire de Monsieur N. K. recevable et fondée ;

Confirmer le jugement entrepris en ce qu'il déclare la demande reconventionnelle de la concluante recevable et fondée ;

Condamner Monsieur N. K. aux dépens de première instance et d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à son montant de base, soit 3.000,00 € pour chacune des instances ».

2. Les demandes et l'appel incident de Monsieur N. K.

24. Aux termes du dispositif de ses dernières conclusions d'appel, Monsieur N. K. demande pour sa part ce qui suit à la Cour :

- *« Quant à l'appel principal de l'appelante :*

Déclarer la demande de l'appelante recevable mais non fondée,

En conséquence, confirmer le jugement a quo pour les condamnations suivantes :

- Condamner l'appelante au paiement d'une indemnité de protection (congé parental) équivalente à six mois de rémunération.*
- Condamner l'appelante au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur toutes les sommes à dater de leurs dates d'exigibilité respectives et jusqu'à complet paiement.*

- *Quant à l'appel incident de l'intimé :*

Déclarer les demandes de l'intimé recevables et fondées,

En conséquence, réformer le jugement a quo en ce sens :

- Fixer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à la somme de 95.545,90 EUR BRUT.*
- Fixer le montant de l'indemnité de protection pour congé parental sollicité par le travailleur à la somme de 48.393,36 EUR, soit 6 x 8.065,56 EUR.*
- Concernant la demande en remboursement d'indu formulée par la partie défenderesse en première instance :*
 - A titre principal, déclarer la demande recevable mais non fondée,*
 - A titre subsidiaire, déclarer la demande recevable et partiellement fondée à concurrence du montant brut fixé à 2.709,02 EUR (98.254,92 € - 95.545,90 €).*

- *Quant aux dépens*

- Condamner l'appelante aux paiements des dépens des deux instances, y compris les indemnités de procédure au taux de base, fixées à 3.000,00 € par instance, soit 6.000,00 EUR ».*

V. RECEVABILITE DES APPELS

25. L'appel principal a été introduit dans les formes légales.

Le délai légal d'appel a également été respecté, le dossier ne révélant pas que le jugement a été signifié.

L'appel principal est donc recevable.

26. L'appel incident a été formé dans les premières conclusions déposées par Monsieur N. K. après l'appel principal formé à son encontre par la STIB.

L'appel incident est donc également recevable.

VI. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis et au remboursement de l'indu

a. Position et moyens de la STIB

27. La STIB prétend avoir payé par erreur un montant trop élevé à Monsieur N. K. au titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Elle lui aurait en effet un montant total de 98.254,92 € correspondant à 11 mois et 8 semaines de préavis, alors qu'il n'avait droit qu'à une indemnité correspondant à 10 mois et 8 semaines d'un montant total brut de 90.791,18 €, selon le décompte suivant :

Salaire de base	6.306,30 € x 13,92	87.783,70 €
Titres-repas	5,91 € x 216	1.276,56 €
Assurance-hospitalisation	38,22 € x 12	458,64 €
Avantage ADSL	5,00 € x 12	60,00 €
Eco-chèques		160,00 €
Assurance-groupe		2.231,39 €
Total annuel		91.970,29 €
1 semaine		1.768,66 €
1 mois		7.664,19 €
10 mois et 8 semaines		90.791,18 €

Monsieur N. K. lui serait en conséquence redevable de l'équivalent net de la somme brute de 7.463,74 € qui lui aurait ainsi été payée indûment (98.254,92 € - 90.791,18 €).

b. Position et moyens de Monsieur N. K.

28. Monsieur N. K., qui ne conteste pas que le préavis à prendre en considération en l'espèce ne s'élève effectivement qu'à 10 mois et 8 semaines et non à 11 mois et 8 semaines, conteste cependant l'évaluation de l'indemnité compensatoire de préavis avancée par la STIB.

Il prétend en effet que cette indemnité doit être évaluée à la somme totale brute de 95.545,90 €, selon le décompte suivant (les montants retranscrits en italique correspondent aux avantages acquis en vertu du contrat revendiqués par Monsieur N. K. en plus de ceux déjà portés en compte par la STIB) :

Salaire de base	6.306,30 € x 13,92	87.783,70 €
Titres-repas	5,91 € x 216	1.276,56 €
Assurance-hospitalisation	38,22 € x 12	458,64 €
Avantage ADSL	5,00 € x 12	60,00 €
Eco-chèques		160,00 €
Assurance-groupe		2.231,39 €
<i>Abonnement STIB – Monsieur N. K.</i>		583,00 €
<i>Indemnité de frais</i>	<i>250,00 € x 11</i>	<i>2.750,00 €</i>
<i>Abonnement STIB – Epouse de</i>		<i>583,00 €</i>
<i>Allocations familiales extra-légales</i>	<i>15,01 € x 4 x 12</i>	<i>720,48 €</i>
<i>Laptop usage</i>		<i>180,00 €</i>
Total annuel		96.786,77 €
1 mois		8.065,56 €
-> 10 mois		80.655,64 €
1 semaine		1.861,28 €
-> 8 semaines		14.890,26 €
10 mois et 8 semaines		95.545,90 €

29. Monsieur N. K., qui ne conteste pas non plus avoir effectivement perçu le montant brut de 98.254,92 € invoqué par la STIB, conteste cependant devoir lui rembourser quelque montant que ce soit au titre d'indu, en faisant valoir à l'appui de sa contestation que cet indu résulte d'une faute commise par la STIB et qu'il serait lui-même de bonne foi.

c. Position de la Cour

(i) Quant à l'évaluation de l'indemnité de préavis due à Monsieur N. K.

30. Selon le 2^{ème} alinéa de l'article 39, § 1^{er} 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 ».

Doivent ainsi et notamment également être pris en considération pour le calcul de l'indemnité de congé, « *les avantages particuliers auxquels le travailleur a droit à côté de la rémunération en cours, en contrepartie du travail qu'il a effectué en exécution du contrat de travail* »².

Il est en revanche généralement considéré que les paiements effectués par un employeur à un travailleur en remboursement de frais exposés dans le cadre de l'exécution du contrat ne constituent pas de la rémunération ni un avantage acquis en vertu du contrat, sauf lorsque les paiements effectués ne correspondent à aucuns frais réels ou qu'ils sont supérieurs aux frais réellement engagés ; le cas échéant, ils sont considérés comme constituant de la rémunération déguisée³.

31. En application de ce qui précède, la Cour considère que c'est à raison que Monsieur N. K. demande que les éléments suivants soient considérés comme constituant des avantages acquis en vertu du contrat dans son chef :

- l'indemnité de frais, en ce qu'il ne ressort d'aucun élément objectif du dossier que cette indemnité correspondait à des frais réels que Monsieur N. K. était amenés à exposer dans le cadre de l'exécution de son contrat et que tout porte à croire, ne fût-ce que par présomption, qu'il s'agissait d'une rémunération déguisée ;

la Cour observe à cet égard que le « *remboursement des frais forfaitaires* » fait expressément partie intégrante des « *avantages extra-légaux compétitifs* » que la STIB offre à son personnel, au même titre notamment que les chèques-repas et les assurances groupe et hospitalisation (voir pièce n° G.53 de Monsieur N. K., 2^{ème} volet), dont personne ne conteste qu'ils constituent des avantages acquis en vertu du contrat, à tout le moins dans la mesure où ils sont financés par l'employeur ;

c'est pour le surplus à tort que le jugement entrepris en a décidé autrement, au motif que Monsieur N. K., ne prouverait pas qu'il rentrait par ailleurs des notes de frais ; Monsieur N. K. a en effet toujours contesté avoir rentré de telles notes ; la Cour ne voit donc pas comment il pourrait en produire à l'appui de son argumentation ;

C'est également à tort que le jugement entrepris a suivi sur ce plan l'affirmation de la STIB selon laquelle cette indemnité correspondait à diverses dépenses qu'il pouvait être « attendu » que Monsieur N. K. engage pour son compte dans la mesure où il exerçait une

² Cass. 24 février 2014, J.T.T. 2014, p. 277.

³ Voir notamment à ce propos : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social – Droit du travail* (2019-2020), Wolters Kluwer, n° 4678.

fonction de cadre de direction ; cette affirmation n'est en effet étayée par aucun élément de nature à établir que les dépenses ainsi prétendument attendues étaient effectivement engagées et elle relève ainsi plus de la pétition de principe que de la démonstration probante, alors même que la STIB a également la charge de prouver ce qu'elle allègue et que la preuve qui lui incombe quant à ce n'est pas impossible à rapporter ;

- les abonnements STIB, ne fût-ce qu'en ce que ces abonnements font également partie intégrante des « *avantages extra-légaux compétitifs* » que la STIB offre expressément à son personnel, au même titre à nouveau que les chèques-repas et les assurances groupe et hospitalisation (voir pièce n° G.53 de Monsieur N. K., 2^{ème} volet) et dans la mesure où il ne ressort d'aucun élément objectif du dossier que ces abonnements étaient réservés à un usage exclusivement professionnel ;

et il en va ainsi non seulement de l'abonnement offert au travailleur mais également et *a fortiori* de celui qui est offert à son conjoint, à défaut de toute relation de travail entre celui-ci et l'employeur du travailleur ;

c'est donc à tort que tout en admettant que l'abonnement dont Monsieur N. K. a bénéficié durant son occupation au service de la STIB constituait un avantage acquis en vertu du contrat dans son chef, le jugement entrepris a considéré que l'abonnement dont bénéficiait également son épouse n'en constituait pas un ;

- les allocations familiales extra-légales, en ce que bien qu'elles soient accordées en fonction du nombre d'enfants du travailleur, elles constituent nécessairement une contrepartie du travail accompli par ce dernier ; la Cour n'aperçoit en tout cas pas quelle pourrait en être la cause si ce n'est celle-là ;

la Cour observe par ailleurs et pour autant que de besoin que ces allocations figurent également parmi les « *autres avantages* » dont dispose le personnel de la STIB, aux côtés notamment des « titres-repas » (voir à ce propos la pièce n° G.54 de Monsieur N. K.).

32. En revanche, la Cour estime que c'est à tort que Monsieur N. K. prétend également porter en compte, parmi les avantages acquis en vertu du contrat dont il se prévaut, l'usage privé de l'ordinateur portable mis à sa disposition par la STIB.

Si la mise à disposition de cet instrument de travail ne paraît faire, comme telle, l'objet d'aucune contestation de la part de la STIB, il ne ressort pour autant d'aucun élément objectif du dossier que Monsieur N. K. aurait également utilisé cet ordinateur à des fins privées.

33. En conclusion de ce qui précède, la Cour évalue l'indemnité compensatoire de préavis qui était due à Monsieur N. K. à la somme totale brute de 95.368,23 €, selon le décompte suivant :

Salaire de base	6.306,30 € x 13,92	87.783,70 €
Titres-repas	5,91 € x 216	1.276,56 €
Assurance-hospitalisation	38,22 € x 12	458,64 €
Avantage ADSL	5,00 € x 12	60,00 €
Eco-chèques		160,00 €
Assurance-groupe		2.231,39 €
Abonnement STIB – Monsieur N. K.		583,00 €
Indemnité de frais	250,00 € x 11	2.750,00 €
Abonnement STIB – Epouse de		583,00 €
Allocations familiales extra-légales	15,01 € x 4 x 12	720,48 €
Total annuel		96.606,77 €
1 mois		8.050,56 €
-> 10 mois		80.505,65 €
1 semaine		1.857,82 €
-> 8 semaines		14.862,58 €
10 mois et 8 semaines		95.368,23 €

Le montant payé indûment par la STIB à Monsieur N. K. s'élève donc à la somme brute de 2.886,69 € (98.254,92 € - 95.368,23 €).

(ii) Quant au remboursement du montant payé indûment par la STIB à Monsieur N. K.

34. Les règles applicables en cas de paiement indu sont édictées notamment par les articles 1235, 1376 et 1378 du Code civil dans les termes suivants :

- Article 1235 : « *Tout paiement suppose une dette : ce qui a été payé sans être dû, est sujet à répétition* » ;
- Article 1376 : « *Celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû, s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment perçu* » ;
- Article 1378 : « *S'il y a eu mauvaise foi de la part de celui qui a reçu, il est tenu de restituer, tant le capital que les intérêts ou les fruits, du jour du paiement* ».

Il résulte de l'ensemble de ces dispositions qu'il importe peu que celui qui reçoit le paiement indu soit de bonne foi ou de mauvaise foi : il doit en toute hypothèse rembourser le montant qui lui a été payé indûment et seule l'étendue du remboursement variera selon qu'il est de

bonne ou de mauvaise foi, puisque s'il est de bonne foi, il ne devra rembourser que le capital, tandis que s'il est de mauvaise foi, il devra en outre restituer les intérêts⁴.

35. En l'espèce, la bonne foi affirmée par Monsieur N. K. ne paraît pas douteuse.

Elle ne suffit cependant pas à le décharger de son obligation de rembourser mais tout au plus à ne pas être tenu des intérêts échus sur l'indu litigieux, intérêts que la STIB ne lui réclame du reste pas.

36. La Cour estime par ailleurs que c'est à tort et en tout état de cause en vain que Monsieur N. K. prétend être déchargé de son obligation en imputant à la STIB une faute dans l'exécution de son paiement.

En effet :

- si, certes, la STIB a commis une voire plusieurs erreurs dans l'évaluation et le paiement de l'indemnité dont elle était redevable à Monsieur N. K.,
- il ne ressort pour autant d'aucun élément objectif du dossier qu'elle aurait commis une faute de nature à causer à Monsieur N. K. un dommage équivalent au montant qu'il a perçu indûment.

(iii) En conclusion

37. Le jugement dont appel sera réformé en ce qu'il évalue l'indemnité de préavis due par la STIB à Monsieur N. K. à la somme brute de 91.366,66 €, cette indemnité étant évaluée par la Cour à la somme brute de 95.368,23 €.

Il sera néanmoins confirmé en ce qu'il condamne Monsieur N. K. à rembourser à la STIB le montant qu'il a perçu indûment ; cette condamnation sera cependant limitée à l'équivalent en net de la somme brute de 2.886,69 €.

2. Quant à l'indemnité de protection

a. En droit : dispositions et principes applicables

⁴ Voir notamment à ce propos : P. Van Ommeslaghe, *in* De Page, Traité de Droit civil belge – Tome II : Les obligations, Volume 2, n° 768.

38. L'article 15 de la convention collective de travail n° 64 instituant un droit au congé parental conclue le 29 avril 1997 au sein du Conseil national du Travail (ci-après « la C.C.T. n° 64 ») est rédigé comme suit :

« § 1^{er}. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour motif suffisant.

Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.

§ 2. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 9 ci-avant soit au plus tôt 3 mois avant la prise de cours de la période de congé parental, et cesse 2 mois après la date de fin de cette même période.

[...]

§ 3. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 1^{er} du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

[...] ».

39. L'article 15 de la C.C.T. n° 64 ne contient aucune disposition concernant la charge de la preuve de l'existence ou de l'inexistence de motifs suffisants susceptibles de justifier le licenciement nonobstant le congé parental.

Il n'en demeure cependant pas moins que cet article est, pour l'essentiel, identique à l'article 20 de la C.C.T. n° 77bis instaurant un système de crédit-temps conclue le 19 décembre 2001 au sein du Conseil national du travail, à propos duquel la Cour de cassation a dit pour droit, dans un arrêt du 14 janvier 2008, « *qu'il appartient à l'employeur qui, au cours de la période d'interdiction de licencier [...], a mis fin unilatéralement à l'occupation du travailleur [...], de prouver [...] qu'il a résilié le contrat de travail pour un motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat du fait de l'exercice du droit au crédit-temps* »⁵.

Il n'est donc plus contesté, depuis cet arrêt de la Cour de cassation, que l'employeur qui licencie un travailleur bénéficiant de la protection liée à un congé parental doit également

⁵ Cass. 14 janvier 2008, S.07.0049.N.

prouver qu'il a mis fin au contrat de travail pour un motif grave ou pour un motif suffisant au sens de l'article 15, § 1^{er} de la C.C.T. n° 64⁶.

b. En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce

40. La STIB fait valoir que le motif du licenciement de Monsieur N. K. serait non seulement suffisant mais également d'une nature et d'une origine étrangères à son congé parental, en ce qu'il serait fondé sur la qualité insuffisante des prestations de celui-ci, telle qu'elle aurait été constatée au cours des années 2013 et 2014, avant même qu'il n'introduise sa demande de congé.

Elle précise par ailleurs que si le licenciement de Monsieur N. K. fut décidé alors qu'il bénéficiait déjà de la protection prévue par l'article 15 de la C.C.T. n° 64, c'est après qu'il ait refusé à diverses reprises d'accepter le changement de fonction qui lui fut proposé.

41. La Cour constate tout d'abord que la réalité matérielle des éléments ainsi invoqués par la STIB à l'appui du licenciement de Monsieur N. K. est dûment établie par les pièces versées au débat.

Il ressort en effet et tout d'abord des pièces B.1 et 1bis et B.6 produites par la STIB que les prestations de Monsieur N. K. dans le cadre de la fonction de *Safety Manager* qui lui fut confiée en 2012 furent effectivement jugées insatisfaisantes (« *en dessous de la norme* ») en février 2013 et en février 2014, soit dès avant que Monsieur N. K. ne demande le bénéfice d'un congé parental.

Il ressort ensuite notamment des pièces n° G.45, C.1 et D.20 produites par Monsieur N. K. lui-même, que c'est effectivement après qu'il ait refusé à plusieurs reprises la nouvelle fonction qui lui était proposée, que la STIB envisagea et finalement décida de le licencier.

42. La Cour constate par ailleurs que la nature et l'origine des éléments invoqués par la STIB sont manifestement étrangers à l'exercice par Monsieur N. K. de son droit au congé parental.

En effet :

⁶ Voir notamment : C.T. Bruxelles, 11 septembre 2018, inédit, R.G. n° 2016/AB/53 ; C.T. Bruxelles, 1^{er} décembre 2017, inédit, R.G. n° 2016/AB/891 ; C.T. Bruxelles, C.T. Liège, 18 décembre 2014, J.L.M.B. 2015, p. 671 ; C.T. Bruxelles, 25 avril 2014, R.G. n° 2012/AB/903, www.terralaboris.be ; C.T. Bruxelles, 18 mars 2014, www.terralaboris.be ; C.T. Bruxelles, 12 novembre 2012, J.T.T. 2013, p. 169 ; C.T. Bruxelles, 21 avril 2010, J.T.T. 2010, p. 314 ; C.T. Mons, 19 décembre 2008, C.D.S. 2010, p. 373.

- outre que le constat de la qualité insuffisante des prestations de Monsieur N. K. fut effectivement déjà posé avant même que celui-ci n'introduise sa demande de congé parental,

- force est de constater que le refus exprimé à plusieurs reprises par Monsieur N. K. quant à la nouvelle fonction qui lui fut proposée n'a lui-même jamais été motivé par des éléments en lien avec son congé parental mais exclusivement par le fait que la fonction proposée était d'une classe inférieure.

43. La Cour juge enfin que les éléments invoqués par la STIB suffisent à justifier le licenciement de Monsieur N. K.

44. Il apparaît en effet et d'une part, que nonobstant les diverses contestations dont elles ont fait l'objet en son temps de la part de Monsieur N. K. et dont elles font encore l'objet dans le cadre de la présente procédure, les évaluations insatisfaisantes invoquées par la STIB paraissent fondées et pertinentes, ne fût-ce qu'en considération des problèmes de collaboration et de communication qui furent pointés dans son chef avec les autres services et en termes de manque d'alignement avec la *Corporate Safety*.

Ces problèmes paraissent par ailleurs réels et dûment établis par le dossier produit par la STIB, duquel il ressort en outre qu'il en fut ouvertement discuté avec Monsieur N. K. au cours de diverses réunions, notamment avec le *Corporate Safety Manager*, mais manifestement en vain (voir notamment les pièces n° B.7 à B.17 de la STIB).

Ils paraissent enfin de nature à justifier les évaluations en question, dans la mesure où ils portaient sur des éléments essentiels de la fonction de *Safety Manager* de Monsieur N. K., que le *Corporate Safety Manager* était précisément chargé de contrôler.

Le fait que Monsieur N. K. n'a pas démerité ou a même progressé sur certains autres plans n'y change rien : Monsieur N. K. ne convenait manifestement pas à la fonction.

45. Il apparaît d'autre part que dans la mesure où, après avoir fait le point de la situation avec lui au début du mois de septembre 2014, Monsieur N. K. manifesta son intérêt pour une nouvelle fonction dans l'équipe Signalisation et Infrastructure, il était légitime de la part de la STIB de lui proposer la fonction de « *Projet Manager* » qui était alors ouverte dans cette division.

Et s'il fut tout aussi légitime de la part de Monsieur N. K. de refuser cette proposition au motif que la fonction proposée était d'une classe inférieure à celle qu'il occupait alors encore, la Cour estime néanmoins que ce refus constitue, dans les circonstances de l'espèce, un motif suffisant de licenciement, à défaut de toute autre piste de solution susceptible de rencontrer les intérêts des deux parties.

Les insistances dont Monsieur N. K. fit l'objet pour accepter cette nouvelle fonction n'y changent rien, au contraire même, puisqu'elles sont plutôt de nature à établir que, bien que convaincue que Monsieur N. K. ne convenait pas à la fonction qu'il occupait alors, la STIB n'entendait pas pour autant privilégier la piste de son licenciement mais qu'elle finit par s'y résoudre à défaut de lui avoir trouvé une autre fonction susceptible de lui convenir.

46. C'est pour le surplus à tort et en vain que Monsieur N. K. prétend que depuis sa demande de congé parental, sa situation au travail n'aurait cessé de se dégrader.

En effet :

- outre que cette affirmation n'est étayée par aucun élément objectif du dossier et qu'elle paraît plutôt résulter d'une perception subjective de la situation, nourrie par un légitime sentiment d'incertitude quant à son avenir dans l'entreprise, en lien avec les discussions relatives à la nouvelle fonction qui lui fut proposée,

- force est de constater que contrairement à ce qu'il prétend, Monsieur N. K. put encore manifestement compter sur le soutien et la bienveillance de son supérieur hiérarchique dans la poursuite de sa fonction de *Safety Manager*, comme en atteste notamment l'échange d'e-mails qu'il eut avec lui le 9 octobre 2014, dans les termes retranscrits ci-avant, sous le point 16. du présent arrêt.

c. En conclusion, quant à l'indemnité de protection

47. La Cour juge que le motif invoqué à l'appui du licenciement de Monsieur N. K. est un motif suffisant, dont la nature et l'origine sont étrangères à l'exercice par celui-ci de son droit au congé parental.

Il en résulte que Monsieur N. K. n'a pas droit à l'indemnité de protection à laquelle il prétend.

Le jugement dont appel sera donc réformé sur ce point.

3. Quant aux dépens

48. Selon le 1^{er} alinéa de l'article 1017 du Code judiciaire, « *tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé [...]* ».

Le dernier alinéa de cet article précise que « *les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, [notamment] si les parties succombent respectivement sur quelque chef* ».

Le juge dispose à cet égard d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire⁷.

49. En l'espèce, les deux parties ont chacune succombé dans leur demande et défense respectives, à tout le moins en partie.

Monsieur N. K. a cependant le plus largement succombé, notamment en ce qu'il a totalement succombé dans sa demande d'indemnité de protection.

La Cour décide donc de compenser les dépens en condamnant Monsieur N. K. à la moitié des dépens de la STIB liquidés par celle-ci à 3.000,00 € à titre d'indemnité de procédure par instance, soit à la somme totale de 3.000,00 € correspondant à la moitié des indemnités de procédure revenant à la STIB dans les deux instances, et de lui délaisser la charge de ses propres dépens.

VII. DECISION DE LA COUR – DISPOSITIF DE L'ARRÊT

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare les appels principal et sur incident recevables et fondés dans la mesure indiquées ci-après :

1. Quant à l'appel principal de la STIB

Déclare cet appel fondé et réforme le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré fondée la demande d'indemnité de protection visée à l'article 15, § 3 de la C.C.T. n° 64 et a condamné la STIB à lui payer à ce titre la somme brute de 46.276,62 € ;

⁷ Voir notamment à ce propos : G. de Leval et consorts, Droit judiciaire – Tome 2, Manuel de procédure civile, Larcier 2015, n° 12.124.

Statuant à nouveau sur cette demande, la déclare non fondée et en déboute Monsieur N. K. ;

2. Quant à l'appel incident de Monsieur N. K.

Déclare cet appel fondé et réforme le jugement entrepris en ce qu'il a dit pour droit que le montant de l'indemnité compensatoire de préavis due par la STIB à Monsieur N. K. s'élève à la somme brute de 91.366,66 € et a condamné Monsieur N. K. à rembourser à la STIB la somme nette perçue indûment correspondant à la somme brute de 6.888,26 € ;

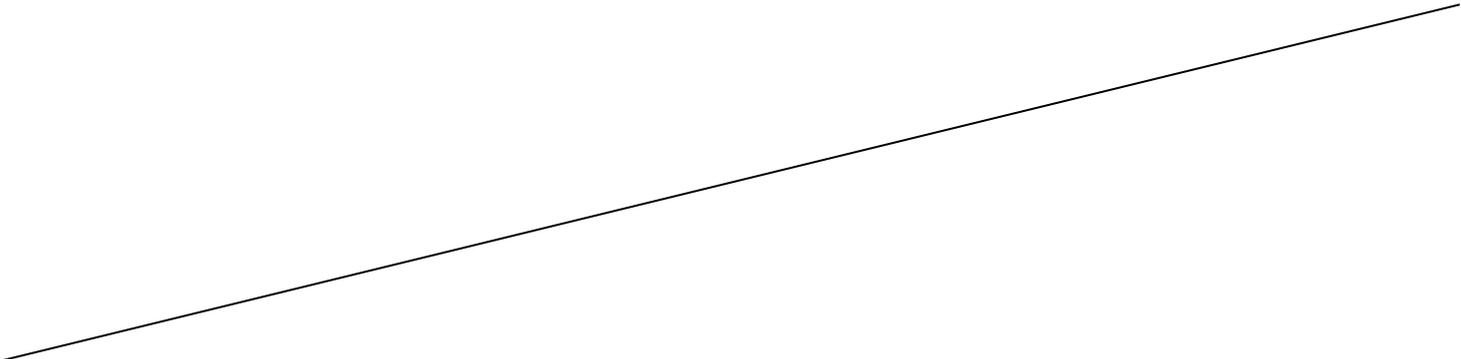
Statuant à nouveau sur ces points :

- **dit pour droit que l'indemnité compensatoire de préavis due par la STIB à Monsieur N. K. s'élève à la somme brute de 95.368,23 €,**
- **et condamne Monsieur N. K. à rembourser à la STIB l'équivalent en net de la somme brute de 2.886,69 € ;**

3. Quant aux dépens

Condamne Monsieur N. K. à la moitié des dépens de la STIB, soit à la somme totale de 3.000,00 € correspondant à la moitié des indemnités de procédure lui revenant dans les deux instances, et lui délaisse la charge de ses propres dépens.

* * *



Ainsi arrêté par :

A. THEUNISSEN, juge délégué
A. CLEVEN, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

R. PARDON,

A. CLEVEN,

A. THEUNISSEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 03 novembre 2020, où étaient présents :

A. THEUNISSEN, juge délégué,

G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

A. THEUNISSEN,