

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## DU 7 JANVIER 2019

EN CAUSE :

Monsieur K. B.,  
domicilié X, Anderlecht, partie demanderesse,  
comparaissant par Me E. P., avocat ;

CONTRE :

La STIB  
enregistrée auprès de la B.C.E. sous le numéro x,  
dont le siège social est situé x à BRUXELLES,  
partie défenderesse,  
comparaissant par Me S. C. loco Me H.-F. L., avocats;

### I. LA PROCEDURE

1.-

La procédure a été introduite par Monsieur B. par une requête introductive d'instance déposée le 14 juillet 2017 au greffe du tribunal.

2.-

La première procédure a donné lieu à l'ordonnance du 27 septembre 2017 prise par le tribunal sur pied de l'article 747 du Code judiciaire fixant le calendrier de la mise en état.

A cet égard, la STIB a demandé l'écartement des conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur B. déposées le 20 août 2018 au lieu du 30 juillet 2018 comme déterminé dans ladite ordonnance. Conformément à l'article 747 du Code judiciaire, il doit être fait droit à cette demande.

En revanche, la STIB ne demande pas l'écartement des conclusions de Monsieur B. également déposées tardivement le 4 avril 2018 au lieu du 27 mars 2018 comme également déterminé dans ladite ordonnance.

3.-

Comparaissant comme dit ci-dessus, les parties ont été entendues à l'audience publique du 7 novembre 2018, tenue en langue française. Les parties n'ont pu y être conciliées dans le cadre de la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire.

4.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré. Dans son délibéré, le tribunal a pris en considération les pièces inventoriées au dossier de la procédure et notamment :

- la requête de Monsieur B. déposée au greffe le 14 juillet 2017 ;
- l'ordonnance du 27 septembre 2017 du tribunal du travail francophone de Bruxelles prise sur pied de l'article 747 du Code judiciaire ;
- les conclusions de Monsieur B. déposées le 4 avril 2018 au greffe du tribunal ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la STIB déposées le 28 mai 2018 au greffe du tribunal ;
- les dossiers inventoriés de pièces de Monsieur B. et de la STIB.

## II. L'OBJET DE LA DEMANDE

5.-

Selon les termes de ses seules conclusions du 4 avril 2018 auxquelles le tribunal peut avoir égard, Monsieur B. demande au tribunal de condamner la STIB à :

- Soit lui payer l'équivalent net de la somme provisionnelle de 18.250,85 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer au taux de l'intérêt légal sur ce montant brut à dater du 17 juin 2017, ou subsidiairement à dater du 4 juillet 2017, ou encore plus subsidiairement à dater du 7 juillet 2017, et sous déduction du montant brut du paiement opéré le 11 juillet 2017 par la STIB au titre d'indemnité compensatoire de préavis et des intérêts générés par ce montant à partir de cette date ;  
Soit, à défaut, pour la STIB de l'avoir fait, présenter le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis réglée par la STIB et produire toutes pièces permettant de reconstituer les montants réglés par la STIB du chef des couvertures en assurances dont Monsieur B. disposait à son service, à raison de la relation de travail qui l'y unissait, ce à peine d'une astreinte de 100,00 € par jour à dater de la signification du présent jugement ;
- Lui payer la somme provisionnelle de 1,00 € à titre de dommages et intérêts du chef des préjudices matériels et moraux subis à raison de l'irrespect par la STIB des obligations lui incombant en vertu de la convention collective de travail conclue le 28 juin 2006 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'invalidité médicale, distinctement des préjudices couverts par ses droits à indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux de l'intérêt légal à dater du 2 juin 2017 ;
- Lui payer la somme provisionnelle de 22.619,99 € à titre d'indemnité forfaitaire équivalente à six mois de rémunération prévue par l'article 18, §2, 2°, de la loi du 10 mai 2007 « tendant à lutter contre certaines formes de discrimination » du chef de la violation par la STIB de l'interdiction de discrimination en raison de l'état de santé actuel ou futur, à majorer des intérêts au taux de l'intérêt légal à dater du 2 juin 2017 ;
- Prendre en charge les entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure qu'il liquide à 2.400,00 € ;
- Confirmer que le présent jugement est exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie.

## III. LES FAITS

6.-

Monsieur B. est entré au service de la STIB en date du 11 octobre 1999 en qualité d'électricien (agent technicien), dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

7.-

En 2013, Monsieur B. a rencontré des ennuis de santé qui ont donné lieu, le 5 mars 2013 à des recommandations médicales particulières du conseiller en prévention-médecin du travail :  
« Activité n'impliquant pas des stations accroupies ou agenouillées. Ni la pousse ou traction de matériel lourd sur plans inclinés // Un poste à la vente (fonction déjà exercée au sein de la STIB) pourrait notamment convenir »

Monsieur B. a ensuite été suivi par la cellule « Professional Reorientation » et bénéficiera d'une affectation temporaire au sein de la STIB.

D'autres formulaires d'évaluation de santé ultérieurs ont indiqué que « Pour raison médicale sont à éviter : le travail accroupi, sur les genoux, marcher sur de longues distances ».

Monsieur B. a dès lors été affecté, à partir du 22 septembre 2014, à la conduite de métro, pour cause d'inaptitude temporaire à sa fonction d'origine d'électricien.

8.-

Le 16 octobre 2014, Monsieur B. a été victime d'un accident du travail dans le cadre de cette affectation temporaire, qui est reconnu comme tel par l'assureur-loi jusqu'au 17 août 2015. Il s'est trouvé ensuite à nouveau en incapacité de travail temporaire.

En vue d'une éventuelle reprise, Monsieur B. s'est soumis à une évaluation de santé en date du 12 mars 2015. Le conseiller en prévention-médecin du travail a alors considéré que Monsieur B. était inapte pour une période de 2 mois au poste de conducteur de métro, émettant par ailleurs les recommandations médicales suivantes : « Apte à tout travail, technique ou autre ».

Une proposition d'affectation temporaire au service courrier a dès lors été proposée à Monsieur B.. Celui-ci a néanmoins indiqué qu'il n'était pas en mesure de l'effectuer, étant donné qu'il lui était impossible de se déplacer en métro et a donc refusé cette affectation temporaire.

Sans possibilité d'affectation par la cellule « Professional Reorientation », l'incapacité de travail de Monsieur B. s'est alors prolongée et est marquée par la réitération par le conseiller en prévention-médecin du travail de la déclaration d'inaptitude temporaire à la conduite, mais aptitude à tout autre travail sauf en station de métro, pour chaque fois deux, voire trois mois (le 26 mai 2015, le 26 novembre 2015 et le 21 janvier 2016).

9.-

Monsieur B. a ensuite été affecté temporairement aux Infrastructures, en qualité d'ouvrier administratif tirage de plans.

Le 14 février 2016, cette affectation temporaire aux Infrastructures a pris fin. Compte-tenu de son inaptitude à la conduite, sa période d'incapacité est alors prolongée.

10.-

Ensuite d'un nouveau contrôle le 12 avril 2016, le conseiller en prévention-médecin du travail l'a alors déclaré inapte définitivement à la conduite de métro, tram et bus ainsi qu'au dépannage et entretien du métro, le déclarant toutefois apte pour tout autre travail.

Monsieur B. n'a pas contesté cette décision d'inaptitude définitive.

11.

A la suite d'un nouveau contrôle le 16 juin 2016, le conseiller en prévention- médecin du travail a déclaré Monsieur B. apte à l'exercice d'une autre fonction, à savoir celle d'agent de vente.

Le 20 juin 2016, Monsieur B. a donc été muté à la fonction d'agent de vente K. (avec une période d'observation dans cette fonction).

Son affectation à ce poste n'a toutefois pas été considérée comme concluante, dans la mesure où Monsieur B. a adopté notamment un comportement inadéquat avec la clientèle. Il a en conséquence été mis fin à l'affectation à ce poste en date du 13 octobre 2016, ensuite de quoi Monsieur B. s'est à nouveau trouvé en incapacité de travail.

12.-

Lors d'un nouvel examen le 4 novembre 2016, le conseiller en prévention-médecin du travail l'a alors déclaré « inapte définitif à un poste de la conduite et au travail en contact avec la clientèle suite à son AT du 16/10/2014. Pour une autre raison médicale ne peut marcher sur de longues distances ni travailler accroupi ».

Cette décision n'a pas non plus été contestée par Monsieur B..

Dans le cadre de l'examen d'une éventuelle réaffectation de Monsieur B., le conseiller en prévention-médecin du travail a ensuite également considéré que Monsieur B. était en outre inapte définitif aux fonctions de magasinier, de laveur de bus et d'agent de production.

Ces décisions n'ont pas davantage été contestées par Monsieur B..

13.-

Dans ce contexte de mutations infructueuses déjà opérées et de multiples restrictions médicales, la STIB n'est pas parvenue à trouver une nouvelle affectation répondant à ces restrictions pour Monsieur B..

Sa situation a été abordée lors des réunions du Comité de réorientation paritaire les 17 février 2017 et 24 avril 2017, sans qu'une nouvelle affectation puisse lui être trouvée.

La direction de sa division a alors émis une proposition de licenciement en date du 26 avril 2017.

La STIB a alors décidé de rompre le contrat de travail de Monsieur B. en date du 2 juin 2017, décision qui lui est notifiée par courrier de la même date.

14.-

Les parties ont alors échangé des courriers contestant notamment le respect par la STIB des obligations résultant de la convention collective de travail du 28 juin 2006 relative aux règles de reconversion en cas d'inaptitude médicale (ci-après la « CCT du 28 juin 2006 »).

En outre, le 11 juillet 2017, la STIB a versé la somme brute de 17.448,27 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Les parties ne parvenant pas à se concilier malgré ces échanges et ce paiement, Monsieur B. a introduit la présente procédure par requête du 14 juillet 2017.

#### IV. EXAMEN DES MOYENS ET DECISION DU TRIBUNAL

##### 1. Le caractère provisionnel des demandes

15.-

Le tribunal constate que Monsieur B. fixe les sommes demandées à titre provisionnel. En l'absence d'éléments permettant de considérer la possibilité d'une adaptation des sommes qui seront le cas échéant allouées et fixées à partir des éléments auxquels le tribunal aura pu avoir égard, celui-ci ne voit aucun motif indiquant que les sommes demandées et accordées devraient demeurer provisionnelles. Elles ne pourront en conséquence être fixées autrement que de manière définitive.

## 2. L'indemnité compensatoire de préavis complémentaire

16.-

Monsieur B. estime avoir droit à un complément d'indemnité compensatoire de préavis. Sa demande s'appuie sur une composition de rémunération annuelle de référence différente de celle sur laquelle s'est basée la STIB pour le calcul de l'indemnité de 17.448,27 € bruts versée en son équivalent net le 11 juillet 2017.

L'indemnité de congé à laquelle il aurait eu droit s'élèverait à tout le moins à 18.250,85 € bruts, soit 802,58 € bruts de plus que l'indemnité de 17.448,27 € bruts versée en son équivalent net le 11 juillet 2017.

Cette différence s'explique selon Monsieur B. par la non-prise en compte par la STIB des éléments de rémunération suivants :

- Selon lui, sa rémunération hors primes et avantages s'élèverait à la date de son licenciement à au moins 42.739,80 €, étant 36.561,92 € majorés de 16,61%. Il s'agirait selon Monsieur B., d'une part, de la somme reprise dans le décompte de rémunération figurant en sa pièce 16 délivré par l'assureur loi de la STIB et, d'autre part, des pécules de vacances auxquels il aurait eu droit au sein de la STIB ;
- La couverture en assurance complémentaire en cas d'incapacité de travail, qu'il ne chiffre toutefois pas ;
- 5 abonnements annuels libre parcours pour lui-même, son épouse et ses trois enfants qu'il évalue ensemble à 2.500,00 € (soit 5 x 500,00 €) ;

portant selon lui ensemble la rémunération annuelle de référence servant d'assiette de l'indemnité de congé à au moins 45.239,80 € bruts.

17.-

Concernant la rémunération de base, il n'est pas contestable que la rémunération fixe à prendre en compte s'élève à 40.452,36 € bruts, comme avancé par la STIB sur la base de la fiche de paie figurant en sa pièce 9.

En effet, le décompte de rémunération figurant en sa pièce 16 délivré par l'assureur loi de la STIB qui porte sur une période largement antérieure au licenciement ne peut servir à déterminer le salaire au moment du congé. De plus, Monsieur B. reste en défaut d'établir la source du pourcentage de 16,61 € avancé au titre de pécules de vacances.

18.-

Concernant la couverture en assurance complémentaire en cas d'incapacité de travail, le tribunal constate que la STIB a intégré une somme annuelle de 98,30 € à ce titre, fiche de prime à l'appui.

Monsieur B. pour sa part ne valorise pas cette contribution et ne conteste dès lors pas cette valeur retenue par la STIB.

Il n'y a en conséquence pas lieu de tenir compte d'une autre somme à ce titre.

19.-

Il n'est pas contesté que cinq "libres-parcours" étaient accordés à Monsieur B. et sa famille, dont trois abonnements J pour ses trois jeunes enfants de moins de respectivement 8, 10 et 11 ans au moment de son licenciement.

Contrairement à ce que soutient la STIB, il s'agit indéniablement d'un avantage à intégrer dans la rémunération annuelle de référence.

En effet, le fait qu'il s'agisse d'un avantage dont bénéficie chaque membre de la famille ne peut avoir pour effet d'en retirer le caractère d'avantage acquis en vertu du contrat au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

De même, comme son nom l'indique, il s'agit d'un libre accès au réseau qui n'est donc pas limité au seul trajet domicile - lieu de travail ou à d'autres déplacements professionnels. De l'aveu de la STIB à l'audience publique, une telle limitation d'usage ne ressort d'ailleurs d'aucun élément auquel le tribunal peut avoir égard.

Tenant compte du coût dudit abonnement pour un adulte, à savoir 499,00 € par an, et de la gratuité d'abonnements J pour les enfants de moins de 12 ans (voir pièce 11 de la STIB), l'avantage à intégrer à cet égard dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congé peut être évalué à 998,00 €, soit 2 x 499,00 €.

20.-

De ce qui précède, il peut en être conclu que la rémunération annuelle de référence de Monsieur B. à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congé doit intégrer ce dernier élément annuel, à savoir 998,00 € à titre de valeur des "libre-parcours".

Prenant également en considération la rémunération et les avantages non contestés repris dans le décompte de la STIB, la rémunération annuelle de référence brute s'élève donc à 44.301,38 €.

Il en résulte que l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire à laquelle a droit Monsieur B. s'élève à 393,66 € (étant  $17.841,93 € - 44.301,38 € / 365 \times 147$ ) — 17.448,27 € [indemnité de congé payée]).

21.-

La rémunération, dont fait partie l'indemnité compensatoire de préavis, donne lieu de plein droit aux intérêts à dater de son exigibilité.

Pour Monsieur B., les intérêts couraient sur l'intégralité de l'indemnité compensatoire de préavis due depuis le 17 juin 2017 (étant sans délai, soit raisonnablement pas plus de 15 jours plus tard) ou, subsidiairement, le 4 juillet 2017 (le 4ème jour ouvrable suivant la période de travail concernée) ou, encore plus subsidiairement, le 7 juillet 2017 (7ème jour ouvrable suivant la période de travail concernée).

La loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération prévoit que :

« Lorsque l'engagement prend fin, la rémunération restant due doit être payée sans délai et au plus tard à la première paie qui suit la date de la fin de l'engagement, sans préjudice, pour les représentants de commerce, des dispositions de la législation fixant leur statut. » (article 11)

« A défaut de convention collective de travail, la rémunération doit être payée aux époques et dans les délais fixés par le règlement de travail ou par tout autre règlement en vigueur; les dispositions de ces

règlements ne peuvent fixer la date du paiement de la rémunération au-delà du septième jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu.

A défaut de convention collective de travail ou de dispositions contenues dans le règlement de travail ou dans tout autre règlement en vigueur, la rémunération doit être payée au plus tard le quatrième jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu. » (article 9, alinéas 6 et 7)

En l'espèce, pour le tribunal, à défaut de preuve de l'existence de dispositions d'une convention collective de travail ou du règlement de travail voire de tout autre éventuel règlement portant sur le moment de paiement de la rémunération, l'indemnité compensatoire de préavis totale, dont le complément déterminé ci-avant, a porté intérêt de plein droit à partir du 5 juillet 2017, étant le 4ème jour ouvrable (le 2 juillet 2017 étant un dimanche) suivant le mois au cours duquel le licenciement est intervenu.

22.-

Monsieur B. demande dans le corps de ses conclusions qu'il soit dit pour droit que la somme de l'indemnité compensatoire de préavis déjà payée le 11 juillet 2017 doit être imputée par priorité sur les intérêts dus sur l'indemnité compensatoire de préavis avant d'être imputée sur cette dernière.

Eu égard à l'article 1254 du Code civil, et en l'absence, d'une part, d'un accord des parties sur ce point et, d'autre part, de contestation de la STIB sur ce point, il doit être fait droit à cette demande.

23.-

Monsieur demandait dans ses conclusions la condamnation de la STIB à présenter le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis versée le 11 juillet 2017 de même que les pièces permettant de reconstituer les montants réglés du chef des couvertures en assurances.

Pour le tribunal, il y a lieu de considérer cette demande comme étant devenue sans objet, la STIB ayant communiqué les informations demandées dans le cadre de la mise en état de la procédure.

3. L'indemnité pour violation de la convention collective de travail du 28 juin 2006

24.-

La STIB relève de la sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale (n° 328.03), au sein de laquelle a été conclue la « CCT du 28 juin 2006 ».

Cette CCT du 28 juin 2006 prévoit des obligations de la STIB en vue de la reconversion du personnel vers de nouvelles fonctions ou avec l'adaptation de la fonction en cas d'inaptitude définitive pour raisons médicales (article 4) et l'examen dans pareille circonstance par le comité paritaire de reconversion des cas entre autres dans lesquels l'inaptitude permet une reprise du travail sans toutefois que les conditions de la reprise ne permettent de trouver un poste de travail adéquat.

Depuis le 9 janvier 2017, l'article 34 de la loi relative aux contrats de travail dispose que :

« L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure au terme du trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu, établie en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le présent article ne porte pas atteinte au droit de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité conformément aux dispositions de la présente loi.

»

25.-

Bien que la CCT du 28 juin 2006 ne prévoit aucune sanction, l'inexécution des obligations de faire contenues dans une convention collective de travail peut donner lieu à l'octroi de dommages et intérêts à fixer par le juge<sup>1</sup>, à charge pour le demandeur d'établir la réalité de son préjudice en lien avec le manquement de l'employeur, à savoir la violation desdites obligations de faire contenues dans la convention collective de travail concernée, qu'il lui revient également d'établir.

26.-

Conformément aux règles relatives à la charge de la preuve de l'article 1315 du Code civil et de l'article 870 du Code judiciaire, il appartient à Monsieur B. de démontrer les faits qu'il invoque, à savoir entre autres le manquement fautif dans le chef de la STIB et le préjudice qu'il en aurait subi.

Parallèlement, face aux preuves apportées par Monsieur B., la STIB devra établir qu'elle s'est conformée à ses obligations résultant de la CCT du 28 juin 2006.

1.

27.-

Pour le tribunal, la demande de dommages et intérêts pour non-respect des obligations résultant de la CCT du 28 juin 2006 n'est pas fondée pour les motifs suivants :

- Alors qu'il en a la charge, Monsieur B. n'établit d'aucune façon que la prétendue violation par la STIB de ses obligations résultant de la CCT du 28 juin 2006 lui a causé un quelconque préjudice distinct de celui résultant du seul fait de la rupture de son contrat de travail qui est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.  
Le maintien de la fixation de son préjudice à 1 € provisionnel encore à l'audience publique du 7 novembre 2018 est par ailleurs révélateur de l'absence de démonstration de son préjudice.
- Surabondamment, le tribunal considère qu'il n'est pas davantage établi que la STIB ait manqué à une quelconque de ses obligations résultant des articles 4 ou 7 de la CCT du 28 juin 2006 (Monsieur B. ne présente que des éléments qui ont trait à la prétendue violation par la STIB de ses obligations dans le cas d'une inaptitude définitive et non temporaire ; il n'est dès lors pas question de l'application de l'article 6 de la CCT du 28 juin 2006). En effet, il est démontré à suffisance par la STIB que :
- Sans que cela ne soit contesté par Monsieur B., il a été déclaré définitivement inapte à l'exercice de fonctions impliquant un contact avec la clientèle, la conduite de métro, tram ou bus, les déplacements en métro ou la présence en station de métro, de marcher sur de longues distances ou de travailler accroupi.
- Celle-ci a multiplié les démarches en vue de sa reconversion depuis ses premiers ennuis de santé en 2013 avec pour effet que Monsieur B. a incontestablement été amené à exercer différentes fonctions selon l'évolution des déclarations d'inaptitude médicale évolutives à exercer certaines fonctions.
- Monsieur B. a fait l'objet d'examens répétés de sa situation par le comité de réorientation paritaire de la STIB, étant à cet égard considéré comme un cas prioritaire (conformément à l'article 4.1 de la CCT du 28 juin 2006).
- Les différents postes pour lesquels Monsieur B. a postulé en 2016 et 2017 après sa déclaration d'inaptitude définitive du 4 novembre 2016 (magasinier, agent technique et technicien de chantier, électromécanicien) n'étaient pas adaptés à sa situation eu égard aux restrictions médicales, d'une part, ayant conduit à l'abandon en 2013 des postes initiaux d'électricien/agent technicien et, d'autre part, résultant de cette dernière déclaration d'inaptitude définitive dont certains aspects se retrouvaient dans ces fonctions.

Au regard des efforts consentis par la STIB en vue de la reconversion de Monsieur B., il n'est en conséquence nullement démontré dans quelle mesure il s'est vu priver d'une chance raisonnable de

---

<sup>1</sup> Art. 1142 C. civ. ; voir notamment T.T. Bruxelles, 16 mars 2010, Chron.D.S., 2011, p. 425

conserver son emploi en raison d'une prétendue inexécution par la STIB de ses obligations résultant de la CCT du 28 juin 2006.

28.

A l'audience publique du 7 novembre 2018, Monsieur B. a également soutenu que la STIB aurait manqué à ses obligations résultant de la CCT du 28 juin 2006 du fait d'avoir mis fin à son contrat de travail alors que l'article 4.2, b), de la CCT du 28 juin 2006 limiterait selon lui les cas dans lesquels il ne peut être mis fin au contrat de travail d'un travailleur déclaré inapte définitif que lorsque son incapacité de travail n'est plus reconnue par l'INAMI, cette dernière hypothèse n'étant pas rencontrée en l'espèce.

Pour le tribunal, il ne peut être retenue de manquement dans le chef de la STIB du fait qu'elle ait licencié Monsieur B. alors que l'INAMI n'avait pas refusé de reconnaître son incapacité de travail.

L'argument de Monsieur B. n'est en effet pas soutenable dès lors que la STIB a démontré avoir fait les démarches nécessaires pour tenter de lui trouver un poste de travail adapté à son inaptitude définitive avant de procéder à son licenciement, ce alors que, selon l'argument de Monsieur B., elle n'y aurait pas non plus été tenue vu que le même article 4.2, b), conditionne également l'attribution « d'un poste de travail dans la mesure des possibilités de l'organisation » au refus de reconnaissance par l'I. de l'incapacité de travail, obligation qu'il ne remet en revanche pas en question.

Du reste, le tribunal s'interroge également, sans se prononcer sur la question, sur la pertinence, voire la légalité du mécanisme mis en place par l'article 4 de la CCT du 28 juin 2006 qui conditionne le maintien ou non en service à l'intervention ou non de l'I..

29.-

En conclusion, le tribunal ne constate aucun manquement de la STIB à son obligation de reclassement et confirme que, celui-ci étant impossible du fait des restrictions médicales pour l'occupation de Monsieur B., la STIB était en droit de mettre fin à son contrat de travail comme l'y autorise d'ailleurs expressément l'article 34, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 ainsi que l'article 4.2, b), de la CCT du 28 juin 2006.

De même, le tribunal ne constate aucun préjudice distinct des conséquences de la rupture de son contrat de travail qu'aurait subi Monsieur B. du fait d'un tel prétendu manquement dans le chef de la STIB.

La demande de dommages et intérêts n'est en conséquence pas fondée.

#### 4. Quant à la demande relative à la discrimination

Les dispositions et principes applicables

30.-

Pour Monsieur B., il y a un lien évident entre son licenciement et son état de santé, voire son handicap, critères protégés par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

En conséquence de cette discrimination retenue par Monsieur B., il réclame le paiement de 22.619,99 € étant l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007.

31.-

La loi précitée du 10 mai 2007 vise à créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères dits « critères protégés » dont fait partie l'état de santé actuel ou futur et le handicap (article 3 de la loi précitée du 10 mai 2007).

Cette loi s'applique notamment aux relations de travail (articles 4, 1° et 5 de la loi précitée du 10 mai 2007) dans leur ensemble, depuis le recrutement jusqu'au licenciement.

Dans les matières qui relèvent du champ d'application de ladite loi, toute forme de discrimination est interdite (article 14 de loi précitée du 10 mai 2007).

32.-

La loi précitée du 10 mai 2007 ne définit pas la notion de handicap. Son article 14 précise uniquement que constitue une discrimination (interdite) le « refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée ».

Pour la définition de la notion de handicap il y a dès lors lieu de se référer à la définition qu'en donne la Cour de justice de l'Union européenne puisque cette loi du 10 mai 2007 est la mise en oeuvre de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Ainsi, la Cour de justice de l'Union européenne a défini la notion de handicap au sens de la directive précitée par une interprétation autonome et uniforme, comme étant « une limitation résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle ».<sup>2</sup>

Le handicap suppose une atteinte à l'intégrité physique, psychique ou mentale du travailleur qui restreint durablement ses capacités professionnelles, l'origine du handicap étant sans importance. Au regard de la référence à la notion d'aménagement du poste de travail reprise dans la directive<sup>3</sup>, la Cour en déduit que le handicap se conçoit comme une entrave, de longue durée, à la vie professionnelle.<sup>4</sup>

L'article 14 de la loi précitée du 10 mai 2007 constitue une discrimination (interdite) le « refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée ».

33.-

Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant le juge des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, le défendeur doit prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 28 de la loi précitée du 10 mai 2007).

Il s'agit donc d'un partage de la charge de preuve (régime dérogatoire) destiné à assurer une protection effective des victimes mais qui suppose que la victime alléguée supporte une partie de la charge probatoire.

Le plaignant doit donc démontrer la réalité des faits qu'il invoques<sup>5</sup> et ces faits doivent permettre de présumer l'existence d'une discrimination<sup>6</sup>.

En effet, selon Mesdames F. et B. :

---

<sup>2</sup> C.J.C.E., n° C-13/05, « C N », 11 juillet 2006, J.T. T., 2006, p. 337 et en particulier p. 339, point 43.

<sup>3</sup> Considérant 16 de la directive 2000/78 précitée

<sup>4</sup> C.J.C.E., n° C-13/05, « C. N. », 11 juillet 2006, J.T. T., 2006, p. 337 et en particulier p. 339, point 45.

<sup>5</sup> Cass., 18 décembre 2008, J.L.M.B., 2009/15, 677

<sup>6</sup> Civ. Bruxelles (réf.), 16 juillet 2014, J. T., 2015, 20.

« le fait invoqué doit permettre de présumer l'existence d'une discrimination. Or, des présomptions sont des conséquences que la loi ou le magistrat tire d'un fait connu à un fait inconnu (article 1348 C. civ.). Une présomption a (donc) pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi, et non simplement alléguée. »<sup>7</sup>

34.-

Pour permettre de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, la personne qui se prétend victime doit démontrer, et non seulement alléguer, l'existence d'éléments permettant de présumer un lien étroit entre le critère protégé invoqué et le licenciement : il faut que le licenciement soit fondé essentiellement sur le critère protégé.<sup>8</sup>

35.-

Une fois la preuve de ces éléments rapportés, le défendeur doit démontrer que la différence de traitement est légitime et non discriminatoire.

Si aucun des motifs allégués par l'employeur n'est établi mais que, en revanche, le travailleur a établi des faits qui permettent de présumer l'existence d'une différence de traitement anormal, il faut considérer que la discrimination est présente.

36.-

Une différence de traitement directe fondée sur un critère protégé ne constituera pas une discrimination si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Dans le domaine des relations de travail plus spécifiquement, la différence de traitement directe fondée sur un handicap pourra uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, à savoir que la caractéristique déterminée liée à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et que l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Dans le cas d'une différence de traitement indirecte fondée sur un handicap, il doit être démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

Application de ces dispositions et principes en l'espèce

37.-

Pour le tribunal, il ne peut être fait droit à cette demande, pour les motifs suivants.

38.-

Tel qu'exposé ci-dessus (voir 4.), Monsieur B. n'établit aucunement de manière convaincante des faits relatifs à un refus de la STIB de mettre en place des aménagements raisonnables en sa faveur qui permettraient de présumer l'existence d'une discrimination à son égard. Par contre, tel qu'il résulte des termes mêmes de la lettre de congé du 2 juin 2017, il est certain que la décision de licencier Monsieur

---

<sup>7</sup> F. B. et A. F. « Les actions en cessation en droit social », in Actions orphelines et voies de recours en droit social, Anthemis, 2012, 72

<sup>8</sup> C.T. Bruxelles, 16 juin 2009, Chron.0.5., 2010, 19.

B. est directement fondée sur son état de santé et son inaptitude définitive — assimilable à un handicap — à exercer les fonctions convenues, voire même envisagées.

39.-

La STIB démontre toutefois à suffisance de droit qu'une telle décision fondée sur des critères protégés par la loi précitée du 10 mai 2007 n'est aucunement constitutive de discrimination en l'espèce.

En effet, il doit être constaté que :

- Après avoir fait l'objet de plusieurs déclarations d'inaptitude dès 2014, notamment, à tout travail en station de métro, à la conduite de métro, tram et bus, au dépannage et à l'entretien de métro, le 4 novembre 2016 Monsieur B. a été déclaré « inapte définitif à un poste de conduite et au travail en contact avec la clientèle suite à son AT du 16/10/2014 - pour une autre raison médicale ne peut marcher sur de longues distances ni travailler accroupi » (voir pièce 3.30 de la STIB) ;
- Les dernières fonctions de reconversion envisagées (entre autres magasinier, laveur de bus et agent de production) ont fait l'objet d'un avis négatif du médecin du travail - conseiller en prévention chaque fois en raison de l'inaptitude médicale de Monsieur B. à les exercer ;
- Or, l'aptitude au travail, dans un sens médical, est une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour l'exercice des fonctions convenues ou envisagées. Une telle exigence d'aptitude repose sur l'objectif légitime consistant, d'une part, à permettre la réalisation des travaux requis dans la fonction convenue ou envisagée et nécessaires à la réalisation de l'activité de l'entreprise et, d'autre part, à préserver la sécurité et la santé de Monsieur B. ainsi que le bon fonctionnement de l'entreprise
- Cette exigence d'aptitude est proportionnée par rapport aux objectifs poursuivis dès lors qu'il est démontré à suffisance par la STIB que celle-ci a longuement cherché des possibilités de reconversion de Monsieur B. en son sein destinées à permettre son maintien en service.
- La lettre de congé reprend d'ailleurs en détail la recherche dans le temps par la STIB d'aménagements raisonnables sous forme de tentatives de reclassement dans d'autres fonctions en son sein.

40.-

En conclusion, la STIB n'a pas contrevenu à l'interdiction de discrimination prévue par la loi précitée du 10 mai 2007, rendant la demande de Monsieur B. à cet égard non fondée.

## 5. Les dépens

41.-

Aux termes de l'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé.

42.-

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens — et donc entre autres les indemnités de procédure — si les parties succombent sur quelque chef.

Dans un arrêt du 18 décembre 2009<sup>9</sup>, la Cour de cassation a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il répartit les dépens. Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil mais d'une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties.

---

<sup>9</sup> J.T., 2010, p. 453

La compensation des dépens est donc possible en cas de défaites « croisées » ou « respectives », lorsqu'aucune des parties n'obtient totalement gain de cause.

43.-

En l'espèce, Monsieur B. n'obtient gain de cause (partiellement) que sur sa demande d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire et se voit débouter de ses autres demandes.

Le tribunal constate toutefois que ce n'est qu'ensuite de l'introduction de la présente procédure que Monsieur B. s'est vu communiquer les informations relatives au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis versée. En revanche, il doit également être constaté que Monsieur B. s'était déjà vu expliquer à au moins deux reprises (dans le courrier de licenciement du 2 juin 2017 et dans le courrier de la STIB du 5 juillet 2017 au conseil de Monsieur B.) la position de la STIB quant aux tentatives de reconversion de Monsieur B. et l'impossibilité finalement constatée de le reclasser.

Le montant de base de l'indemnité de procédure applicable en l'espèce s'élève à 2.400,00 € et non 3.000,00 € s'agissant d'une demande située entre 20.000,00 € et 40.000,00 € (la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis ne portant pas sur son intégralité, mais en tenant compte de la somme brute de 17.448,27 € versée le 11 juillet 2017).

Dans ce contexte et dans le respect du principe dispositif, le tribunal considère pouvoir compenser les dépens en répartissant les dépens comme suit

- 1/3 des dépens de Monsieur B. (liquidés à 2.400,00 €) à charge de la STIB, soit 800,00 € ;
- 2/3 des dépens de la STIB (liquidés à 3.000,00 €, mais réduits à 2.400,00 €) à charge de Monsieur B., soit 1.600 €.

Cela représente après compensation 800,00 € dus par Monsieur B. à la STIB.

## 6. L'exécution provisoire et le cantonnement

44.-

En vertu de l'article 1397 nouveau du Code judiciaire applicable à la présente procédure, les jugements définitifs contradictoires sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie.

En l'absence d'éléments concrets établis par la STIB autres que des généralités pour justifier de s'écarter de ce principe, le tribunal décide qu'il n'y a pas lieu d'y déroger.

45.-

Concernant la possibilité de cantonnement des sommes au paiement desquelles la STIB est condamnée, le tribunal constate que Monsieur B. ne s'y oppose aucunement.

Conformément à l'article 1398 du Code judiciaire l'éventuelle exécution provisoire du présent jugement peut dès lors se poursuivre sans préjudice des règles du cantonnement prévues par le Code judiciaire.

PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL,  
Statuant après un débat contradictoire,

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

Déclare la demande de Monsieur B. recevable et partiellement fondée, comme précisé ci-après,

Dit pour droit que Monsieur B. avait droit à une indemnité compensatoire de préavis totale de 17.841,93 € bruts, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 5 juillet 2017 jusqu'à entier paiement,

Condamne la STIB au paiement à Monsieur B. du solde encore dû, après retenues légales, de cette indemnité et des intérêts dus sur sa somme brute, tenant toutefois compte du paiement intervenu le 11 juillet 2017 de l'équivalent net de 17.448,27 bruts à imputer par priorité sur les intérêts,

Débouté Monsieur B. du surplus de sa demande,

Condamne après compensation des dépens Monsieur B. au paiement à la STIB de 1.600,00 € à ce titre,

Dit pour droit que le présent jugement est exécutoire par provision, malgré appel, et sans garantie, et sans préjudice des règles du cantonnement prévues par le Code judiciaire.

Ainsi jugé par la 4ème Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient

V. V., Juge,  
A. H., Juge social employeur,  
X. M., Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 7 janvier 2019 à laquelle était présent  
V. V. , juge  
Assisté par C. L., Greffier délégué