



Expédition

Numéro du répertoire 2021/640
Date du prononcé 3 mars 2021
Numéro du rôle 2018/AB/317
Décision dont appel 15/10981/A

Délivrée à <i>Mr. P. COENE pour la STIB.</i>
le <i>21/04/2021</i>
€ <i>22,95</i>
JGR <i>/363</i>

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00002008787-0001-0027-01-01-1



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

Monsieur §

N° R.N. :
représentée par Maître Etienne PIRET, avocat à 1000 BRUXELLES,

contre

La SOCIETE DE TRANSPORTS INTERCOMMUNAUX BRUXELLOIS en abrégé STIB, inscrite
auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n° 0247.499.953 et dont le siège
social est établi à 1000 BRUXELLES, Rue Royale 76,
partie intimée,
représentée par Maître Sarah CLUYDTS loco Maître Henri-François LENAERTS, avocat à 1160
BRUXELLES,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par monsieur S contre le jugement contradictoire prononcé
le 10 janvier 2018 par la 1ère chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n°
15/10981/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour
du travail le 4 avril 2018;

Vu l'ordonnance du 6 juin 2018 déterminant les délais de conclusions et fixant la cause pour
plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 3 février 2021 ;

┌ PAGE 01-00002008787-0002-0027-01-01-4 ─┐



La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

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

I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. La signification du jugement est intervenue le 12 mars 2018, alors que la requête d'appel a été déposée le 4 avril 2018.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

En 1^{ère} instance, monsieur S a sollicité la condamnation de la Stib au paiement de :

- 49.410,84 euros bruts, à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
 - 38.734,87 euros, à titre d'indemnité prévue par la CCT n° 5 ;
 - 1.759,84 euros bruts à titre de prime de fin d'année 2015 prorata temporis ;
 - 1.500,00 euros à titre d'indemnité pour l'outplacement ;
 - 5.000,00 euros à titre d'indemnisation du préjudice subi du chef du non-respect des règles en matière de licenciement ;
 - 148,98 euros, à titre de rémunération du jour férié du 21 juillet 2015 ;
 - 148,98 euros, à titre de rémunération du jour férié du 15 août 2015 ;
 - 1 euro brut provisionnel à titre de prime syndicale ;
 - 1 euro provisionnel pour solde restant dû du fait des relations de travail ayant existé entre les parties,
- à majorer des intérêts.

Monsieur S a par ailleurs postulé la condamnation de la Stib, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour :

- à délivrer les chèques-cadeaux 2015 (ou subsidiairement le paiement d'une somme provisionnelle de 1 euro à titre d'indemnisation du préjudice subi, à majorer des intérêts) ;
- à délivrer les éco-chèques 2015 (ou subsidiairement le paiement d'une somme provisionnelle de 1 euro à titre d'indemnisation du préjudice subi, à majorer des intérêts) ;
- à produire aux débats toute pièce permettant de déterminer le montant de la part patronale à l'assurance de groupe.

Monsieur S a en outre sollicité la condamnation de la Stib, sous peine d'une astreinte de 25 euros par jour, à délivrer un décompte de départ et un formulaire C4 rectifié.



Il a enfin demandé la condamnation de la Stib aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 6.000,00 euros, à majorer des intérêts.

Par jugement du 10 janvier 2018, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Dit les demandes recevables mais non fondées.

1. Sur le non fondement du licenciement pour motif grave

Dit cette demande recevable et non fondée.

Dit pour droit que le licenciement pour motif grave est régulièrement notifié le 17.07.2015, correctement motivé le 17.07.2015 et établi à suffisance de droit.

En conséquence,

Déboute Monsieur S. de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, de la prime de fin d'année 2015, des jours fériés des 21.07.2015 et 15.08.2015, de la prime syndicale 2015, des chèques cadeaux 2015, des éco-chèques 2015 et de toutes autres sommes du chef de la relation de travail ayant existé entre parties.

2. Sur l'indemnité de protection prévue par l'article 20 de la CCT n° 5

Dit cette demande recevable et non fondée.

Dit pour droit que le licenciement notifié et motivé le 17.07.2015 a bien respecté la procédure visée aux articles 18 et 19 de la CCT n°5.

En conséquence,

Déboute Monsieur S de sa demande en paiement d'une indemnité de protection due à son mandat de délégué syndical.

3. Sur les indemnités dues du chef d'absence d'outplacement

Dit cette demande recevable et non fondée.

En conséquence,

Déboute Monsieur S de sa demande indemnitaire.



4. Sur les dommages et intérêts du chef du non-respect de la procédure de licenciement et des droits de la défense

Dit cette demande recevable et non fondée.

En conséquence,

Déboute Monsieur S de sa demande indemnitaire.

5. Sur les dépens

Condamne Monsieur S aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidées à la somme de 3.600 EUR.

6. Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire.

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de mettre néant le jugement a quo et, faisant droit aux demandes de monsieur S :

1° Condamner la Stib à payer à monsieur S :

a) à titre d'indemnité compensatoire de préavis :

- la somme provisionnelle de 49.410,84 euros (bruts), sous réserve de majorations en cours d'instance,
- les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 17 juillet 2015,
- les intérêts judiciaires, à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater de l'introduction de la requête introductive d'instance ;

b) à titre d'indemnité de protection prévue par l'article 20 de la CCT n° 5 :

- la somme provisionnelle de 38.734,87 euros, sous réserve de majorations,
- les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 17 juillet 2015,
- les intérêts judiciaires, à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater de l'introduction de la requête introductive d'instance;

c) à titre de prime de fin d'année 2015 prorata temporis :

- la somme de 1.759,84 euros (bruts),
- les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 17 juillet 2015,
- les intérêts judiciaires, à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater de l'introduction de la requête introductive d'instance;



d) à titre d'indemnité du chef de défaut de respect par la Stib de ses obligations en terme d'outplacement :

- la somme de 1.500,00 euros, sous réserve de majorations,
- les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 17 juillet 2015,
- les intérêts judiciaires, à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater de l'introduction de la requête introductive d'instance;

e) à titre d'indemnisation du préjudice subi par le concluant du chef de l'irrespect par la Stib des règles prévues par elle à titre de préalable au licenciement :

- la somme provisionnelle de 5.000,00 euros, sous réserve de majorations,
- les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 17 juillet 2015,
- les intérêts judiciaires, à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater de l'introduction de la requête introductive d'instance;

f) à titre de rémunération du jour férié du 21 juillet 2015 :

- la somme provisionnelle de 148,98 euros, sous réserve de majorations,
- les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 17 juillet 2015,
- les intérêts judiciaires, à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater de l'introduction de la requête introductive d'instance;

g) à titre de rémunération du jour férié du 15 août 2015 :

- la somme provisionnelle de 148,98 euros, sous réserve de majorations,
- les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 17 juillet 2015,
- les intérêts judiciaires, à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater de l'introduction de la requête introductive d'instance;

h) à titre de prime syndicale 2015 prorata temporis :

- la somme provisionnelle de 1,00 euro (bruts), sous réserve de majorations en cours d'instance,
- les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 17 juillet 2015,
- les intérêts judiciaires, à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater de l'introduction de la requête introductive d'instance;

2° condamner la Stib à délivrer à monsieur S les chèques cadeaux afférents à son occupation durant l'année 2015 jusqu'à la date du 17 juillet 2015, à peine d'une astreinte de 50,00 euros par jour, jusqu'à parfaite exécution du jugement ou, subsidiairement, condamner la Stib à payer au concluant la somme provisionnelle de 1,00 euro (sous réserve de majorations en cours d'instance) à titre d'indemnisation du préjudice subi par monsieur S du chef du défaut de délivrance des dits chèques cadeaux et les intérêts judiciaires à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du dépôt des présentes conclusions ;



3° condamner la Stib à délivrer à monsieur S les éco-chèques afférents à son occupation durant l'année 2015 jusqu'à la date du 17 juillet 2015, à peine d'une astreinte de 50,00 euros par jour, jusqu'à parfaite exécution du jugement ou, subsidiairement, condamner la Stib à payer au concluant la somme provisionnelle de 1,00 euros (sous réserve de majorations en cours d'instance) à titre d'indemnisation du préjudice subi par le concluant du chef du défaut de délivrance des dits éco-chèques et les intérêts judiciaires à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du dépôt des présentes conclusions ;

4° condamner la Stib à produire au débat, conformément à l'article 871 du Code judiciaire, toutes pièces permettant de déterminer le montant réglé par la Stib, du chef de monsieur S à la date son licenciement, du chef de l'assurance-groupe, à peine d'une astreinte de 50,00 euros par jour à dater de la signification du jugement à intervenir;

5° condamner la Stib à délivrer à monsieur S :
- un décompte de départ,
- un C4 rectifié,
compte tenu du jugement à intervenir à peine d'une astreinte de 25 euros par jour et par document, à dater de la signification du jugement à intervenir ;

6° condamner l'intimée à payer à la concluante la somme provisionnelle de 1,00 euro du chef de toutes autres sommes encore dues à la concluante du chef tant de l'exécution que de l'inexécution et/ou que de la rupture du contrat de travail qui liait les parties, sous réserve de majorations en cour d'instance,

7° condamner l'intimée aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure prévues par l'article 1022 du Code Judiciaire, liquidée à 3.600,00 euros (montant de base) par instance et 20 euros à titre de contribution aux frais d'aide juridique et aux intérêts judiciaires à valoir sur ce dépens, au taux de l'intérêt légal, à dater du prononcé de l'arrêt à intervenir.

IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur S, né le 1971, a été engagé le 22 janvier 2001 par la Stib dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée pour travailler en qualité de chauffeur de bus. Une annexe au contrat de travail précise que le contrat ne prend cours qu'après l'obtention du permis de travail.

Il a travaillé en qualité d'agent de vente Kiosk à partir du 14 avril 2011.

Il fut affecté au kiosk de la station de métro Saint-Guidon à partir du 2 janvier 2015.



Du 21 avril 2015 au 30 juin 2015, la Stib a organisé une campagne permettant aux clients de recevoir gratuitement, notamment en Bootik et aux Kiosks, une carte Mobib sur simple présentation d'une carte papier de 5 ou 10 voyages « *consommées ou non* », ce dont les agents de vente Bootik et Kiosk ont été informés par des notes de service (voir la note de service déposée en pièce 4b du dossier de la Stib)

Le 30 juin 2015, soit le dernier jour de la campagne, un incident a eu lieu vers 13h40 au Kiosk de la station Saint-Guidon entre monsieur S et un client.

Monsieur S a rempli un compte-rendu de l'incident à 13h48 indiquant :
« un voyageur m'a photographié j'ai demandé qu'il efface la photo et il n'a pas voulu et j'ai pris son gsm ».

Le Bco (service de sécurité) a établi un rapport d'alerte envoyé par mail à différentes personnes travaillant à la Stib le 30 juin 2015 à 14h05. Le rapport était libellé comme suit:

« L'agt 639 (Monsieur S) nous signale avoir changé la carte Mobib d'un client suite à un défaut. Le client a pris son gsm et a fait des photos des agents de kiosk et ceux-ci sont sortis pour récupérer son gsm. L'agt 639 demande la pfm s/pl. [police fédérale du métro sur place]. vu sur IRAS (les caméras de surveillance) : 2 agts sortent du kiosk, plaque le client contre la paroi du kiosk et récupère le gsm avant de s'enfermer dans le kiosk ».

Par lettre du 30 juin 2015 parvenue à la Stib début juillet 2015 (voir la mention faite dans la pièce 10c du dossier de la Stib), le client concerné, le docteur A a adressé une plainte à la Stib dans laquelle il relate notamment ce qui suit :

« Je me permets de vous contacter pour déposer une plainte concernant une agression physique par un de vos agents Stib du Kiosk de la station Saint-Guidon à Anderlecht le 30 juin 2015 à 13h30.

Je me suis rendu à ce Kiosk pour échanger mes 2 billets Jump 10 contre une Mobib au guichet de gauche. L'agent m'a dit, je cite: « Ta carte est périmée je ne peux rien faire pour toi. Donne je la prends, tu dois te rendre dans une Boutik ». Je lui demande de m'expliquer pourquoi je ne peux pas avoir l'échange de suite, Il me répond sèchement "Ecoute, tu ne sais pas lire, c'est 3 ans la validité, va dans une Boutik. Recule, il y a des gens qui attendent". Devant mon insistance pour avoir une réponse plus éclairée sur ce que je dois faire avec mes cartes, il me lance une MOBIB d'un tas présent à sa gauche. "Recule, t'es pas assez instruit, va à la Boutik Gare du Midi". Je lui demande son nom, et il ne me répond évidemment pas. Devant la pression de la file derrière moi, je décide de reculer, et de prendre en photo votre agent afin de pouvoir l'identifier afin de déposer une plainte. Lorsqu'il me voit, il demande immédiatement à son collègue (1) de prendre son poste, Il sort par l'arrière du Kiosk et me bouscule violemment en tentant de prendre mon GSM en prétextant qu'il est interdit de prendre des photos de lui sans autorisation. Je ne me défends pas, sachant que je suis devant témoins et caméras, il finit par me renverser et je lâche mon portefeuille et mon gsm.



Un collègue (2) est sorti me relever et me rend mon portefeuille alors que votre agent assaillant prend mon gsm et s'enfuit à l'intérieur, Son collègue (2) me dit qu'il va essayer de le raisonner. Je vois à travers la vitre que l'agent agresseur me dit qu'il va appeler la police et effacer la photo. Je m'aperçois que ma main gauche est en sang.

Après une vingtaine de minutes à essayer de convaincre inutilement plusieurs passants d'appeler le 112, je me rends au poste de police le plus proche. Une patrouille me ramène au Kiosk vers 15:45 pour entendre votre agent, mais il est déjà parti. Le collègue (1) qui avait repris son poste est toujours là et est entendu par la patrouille. Le GSM est resté sur place et m'est restitué éteint par la patrouille, dans un état a priori identique à celui précédent l'agression.

Je suis auditionné par la police et décide de porter plainte contre votre agent pour agression physique avec blessure (...).

Une enquête a ensuite été menée par la Stib.

Par mail envoyé le 1^{er} juillet 2015 à 16h14, le « team leader » de monsieur S
monsieur A a adressé un mail à messieurs B et L
e à leur demande relatant ce qui suit :

« En date du 30/06/15 vers 14h00 j'ai eu un appel de Security afin de me signaler une altercation entre l'agent de vente S et un client.

J'ai immédiatement pris contact avec l'agent afin d'avoir des explications sur l'incident et voici la version que m'a communiquée l'agent :

Un client s'est présenté à lui avec deux cartes magnétiques de 10 voyages.

Une était pliée et l'autre datait de 2009.

Pensant respecter les conditions d'obtention de la carte mobib basic gratuite l'agent a dans un premier temps refusé de remettre au client 2 cartes mobib basic. Ne comprenant pas la raison de son refus, le client a fait part de son mécontentement et a insisté pour obtenir les 2 cartes basic auquel il avait droit.

Voyant le client insister, l'agent a tout de même accepté de remettre qu'une seule carte mobib basic en échange de la carte 10 voyages pliée.

C'est à ce moment-là que le client s'est emporté et a exigé (à juste titre) sa 2ème carte basic et a provoqué l'agent en le menaçant de déposer plainte à la STIB.

Le client a ensuite pris son GSM et a fait des photos du kiosk et de l'agent, ce qui a mis l'agent hors de lui et est sorti du Kiosk.

Il a demandé au client d'effacer cette photo car il pensait qu'il n'avait pas le droit de prendre des photos des stations de Métro sans autorisation officielle.

Le client ayant refusé de supprimer la photo, l'agent l'a agrippé et a pris son GSM de force.

Une fois le gsm confisqué par l'agent, celui-ci a contacté le service SECURITY et la police pour porter plainte contre le client.

Tenant compte de la gravité des faits, j'ai prévenu l'agent que sa réaction était totalement inappropriée et surtout inconsciente et que si les faits, comme décrits ci-dessus, se confirme par le visionnage des images, une sanction lui sera certainement infligée.



L'agent a répondu à cela qu'il était tout à fait conscient de son erreur mais qu'il n'avait pas su garder son sang-froid face au provocation du client et qu'il en assumera les conséquences ».

En date du 3 juillet 2015, madame D (« senior expert hr legal advisor ») a visionné les images des caméras de surveillance prises le 30 juin 2015 au niveau du kiosk de la station de métro Saint-Guidon durant la tranche horaire 13h36-14h24. Elle en a rédigé un mémo le 6 juillet 2015.

Par mail du 6 juillet 2015, monsieur A a fait parvenir à madame D (« hr administration manager, hr system & administration, human resources ») le procès-verbal d'audition de monsieur S par la police le 30 juin 2015 à 15h55 et la déclaration complémentaire faite par lui le même jour à 20h21 ainsi que la version des faits de monsieur S contenue dans un mail de sa part du 3 juillet 2015 à monsieur Amiai. Monsieur S mentionne notamment à la police lors de sa première déclaration du 30 juin 2015 que le client lui avait demandé son nom et qu'ayant refusé, le client avait pris des photos dans sa direction. Le client ayant refusé d'effacer les photos, il l'a prévenu qu'il allait appeler la police. Le client ayant voulu partir, il l'a poussé avec ses mains vers la porte d'entrée et que voulant fuir à nouveau, il lui a pris son gsm des mains en vue de le garder jusqu'à l'arrivée de la police et faire constater que le client avait pris des photos de lui. Il admet également dans son mail du 3 juillet 2015 à monsieur A avoir eu l'attitude suivante envers le client : « *Après la tentative de fuite je l'ai saisi et bloqué contre le kiosk et pris son Gsm afin qu'il reste jusqu'à l'arrivée du BCO* ». Ce n'est que dans le cadre de sa seconde déclaration faite à la police le 30 juin 2015 qu'il évoque avoir oublié de déclarer qu'il avait été insulté par le client en ces termes : « *à savoir mal poli ; vous les arabes vous parlez comme ça, et le barbu* »), éléments qu'il reprend dans son mail à monsieur Amiai du 3 juillet 2015. Il signale également dans ce mail que deux collègues étaient présents, à savoir messieurs S et L ainsi qu'un témoin (client), monsieur E.

Par mail du 7 juillet 2015, madame D a demandé un complément d'informations à monsieur D (« sales director ») en vue de préparer l'audition du jeudi de monsieur S auquel monsieur D a répondu par un mail du même jour adressé à mesdames D et D. Monsieur D y a annexé la plainte du client.

Le jeudi 9 juillet 2015, monsieur S assisté par son délégué syndical, monsieur S a été auditionné par madame D en présence de monsieur D à propos des faits du 30 juin 2015. Monsieur S a admis qu'il avait essayé de bloquer le client qui essayait de fuir et qu'il lui avait pris son gsm. Il a par ailleurs indiqué qu'une brigade de police était arrivée après 14h00 et qu'une seconde brigade était arrivée vers 15h10. Il a également précisé qu'il avait ensuite servi un second client (qui était prêt à témoigner). Au terme de cette audition, madame D l'a informé qu'il était suspendu de



sa fonction et de ses prestations avec maintien de sa rémunération le temps nécessaire à la poursuite de l'enquête.

Il a également été procédé le 9 juillet 2015 à l'audition du collègue présent le 30 juin 2015, monsieur S (qui était sorti du kiosque avec monsieur S), assisté par son délégué syndical, monsieur C

Le 14 juillet 2015, madame D a auditionné le client, monsieur A, en présence de monsieur D. Le client a notamment précisé que l'agent (monsieur S) l'avait tutoyé dès le début. Il a par ailleurs précisé qu'il avait pris une photo de l'agent pour l'envoyer à la Stib avec sa plainte, que ce dernier après être sorti du kiosk lui a demandé d'effacer la photo sans lui laisser le temps de le faire et que la police ne lui avait pas demandé d'effacer la photo mais lui avait dit qu'il avait le droit de prendre des photos en public mais qu'il n'avait pas le droit de les diffuser sans l'autorisation de la personne prise en photo.

Par mail du 15 juillet 2015, madame D a demandé à monsieur S de lui donner les coordonnées du client n°2, monsieur E, témoin des faits, pour le 16 juillet 2015 avant 11h00. Elle lui a également demandé de préciser s'il était joignable en Belgique.

Par mail du même jour, monsieur S a répondu n'avoir aucun contact avec le client n°2 et être actuellement à l'étranger.

Le 16 juillet 2015, madame D a procédé à l'audition de l'autre agent présent au le 30 juin 2015, monsieur L, assisté par son délégué syndical, en présence de monsieur D. Cette personne a notamment déclaré ce qui suit :

« Je vois M. S tenter d'essayer d'agripper le client, le client tente de se dégager, M. S arrive à l'agripper sans doute au niveau des bras. Ça bouge vers le coin du kiosk, là où il y a un nouveau portique.

Le client est coincé contre la paroi vitrée du kiosk, M. S est devant lui et je crois que le portique s'est ouvert et forme un angle sur les personnes.

C'est à ce moment-là j'imagine que le téléphone a été arraché par M. S. M. S était derrière ou à droite de M. S, je ne sais plus exactement. Pendant un moment, je vois M. S tenter de retenir M. S. A un moment, M. S est en retrait d'un demi-mètre au plus fort de l'action.

Je ne sais pas à quel moment M. S a réussi à arracher le téléphone. Je vois qu'il y a des échanges verbaux entre le client et M. S. Ensuite M. S entre dans le kiosk avec le téléphone. Je vois le téléphone. Je ne sais plus à quel moment exact M. S entre dans le kiosk (...) ».

Madame D a également auditionné le 16 juillet 2015 monsieur A en présence de monsieur D.



Par mail du vendredi 17 juillet 2015 à 9h42, madame D a informé monsieur D (« Human Resources,Svp ») de ce qui suit :

« Ci-joint tu trouveras certains éléments de l'enquête relative aux faits qui se sont produits au Kiosk de St.Guidon le 30 juin 2015.

L'extrême gravité de ces faits et le nombre de personnes impliquées (auteur, co-auteur, client agressé, témoin, teamleader) a nécessité de mener une enquête approfondie et impartiale en collaboration avec D

A cet instant, il me manque un élément de certitude relative au fait d'abandon de travail par M. S pendant une période qui pourrait dépasser 1 heure le 30 juin 2015.

Je me rends à la cellule images ce matin pour vérifier cet élément ainsi que d'autres éléments recueillis au cours des auditions. Je n'ai pas visionné le 3.07 les faits relatifs à la venue de la seconde patrouille de police à 15h00. Je n'ai à ce jour que des versions verbales (parfois imprécises) sur cet élément.

Ensuite des faits déjà constatés, la demande de la BU Sales est un licenciement pour faute grave (doc. suivra ce midi).

Je te soumettrai un courrier en ce sens début d'après-midi en fonction des derniers éléments à vérifier ce matin (abandon de poste) ».

Elle y fait référence à certains éléments de l'enquête puisqu'elle compte poursuivre celle-ci par le visionnage des images de vidéosurveillance de la séquence du 30 juin 2015 après 15h.

Par mail du jour même à 9h51, monsieur D a répondu ce qui suit :

" Merci pour ces informations. Sur base des éléments que tu me transmets ce jour, et sous réserve des éléments que tu constateras ce jour, il me semble que la confiance nécessaire entre les parties ne permettra pas de maintenir une quelconque collaboration.

Conformément à la policy relative au licenciement, en cas d'absence de M. L (checker une fois que la lettre est prête), il reviendra à G , manager HR-L de signer le courrier. Je suis en effet éloigné de l'Atrium (homeworking) ».

Le 17 juillet 2015, madame D a, en présence de messieurs S et V (respectivement délégué Fgtb et délégué Csc), visionné les images de la caméra de surveillance du 30 juin 2015 au niveau du kiosk de la station de métro Saint-Guidon au cours de la tranche horaire de 12h00 à 16h12 et en a établi un memo.

Une proposition de licenciement a été rédigée le 17 juillet 2015 et fut approuvée par madame D (Hram) et madame G (directeur du département « sales, marketing & network ») qui décrit certains éléments de l'enquête diligentée.



Par lettre recommandée du 17 juillet 2015 signée par monsieur L (directeur général adjoint) pour l'administrateur-directeur général, monsieur de M absent, la Stib a notifié à monsieur S (alors en vacances à l'étranger) son licenciement pour motif grave avec une description dudit motif grave:

« Monsieur S,

Nous vous informons que nous mettons définitivement fin immédiatement à votre contrat de travail, sans notification d'un préavis ni paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, pour le motif grave suivant : voie de fait, atteinte à l'intégrité physique d'un client, privation de liberté de mouvement imposée à un client et appropriation illégitime du GSM d'un client. En raison de votre séjour à l'étranger, nous n'avons pas pu vous communiquer cette décision dans le cadre d'un entretien verbal. Cette décision a été communiquée verbalement cet après-midi à M. S délégué permanent FGTB par Mme. D (Juriste d'entreprise HR Legal) mandatée par moi cet effet (...) ».

Ce courrier lui a également été adressé le jour même à l'adresse mail qu'il avait communiquée à la Stib.

La Stib a informé verbalement et par mail du 17 juillet 2015 monsieur S - délégué syndical en charge de ce dossier et par lettre recommandée du 17 juillet 2015 monsieur C permanent administrateur Fgtb - du licenciement pour motif grave de Monsieur S.

En date du 20 juillet 2015, monsieur S a introduit un recours interne contre son licenciement sur base de la convention collective de travail du 9 juillet 2013 relative à la Chambre des recours. A l'issue de trois audiences en Chambre des recours, la Stib a décidé de maintenir sa décision de licencier Monsieur S pour motif grave, ce dont elle l'a informé par courrier du 28 septembre 2015.

Monsieur S a déposé une requête introductive d'instance au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 22 octobre 2015.

V. DISCUSSION.

1. Le licenciement pour motif grave

Les principes.

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

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme

PAGE 01-00002008787-0013-0027-01-01-4



pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages et intérêts s'il y a lieu.

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

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

Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Conformément aux dispositions de l'article 1998 du Code civil, *« Le mandant est tenu d'exécuter les engagements contractés par le mandataire, conformément au pouvoir qui lui a été donné.*

Il n'est tenu de ce qui a pu être fait au-delà, qu'autant qu'il l'a ratifié expressément ou tacitement ».



La ratification dont question à l'article 1998 alinéa 2 du Code civil effectuée par le mandant opère avec effet rétroactif à la condition de ne pas préjudicier aux droits acquis par les tiers (Cass.,13 janvier 2003,S020025F,juportal.be).

« Tout travailleur licencié par écrit par le mandataire de l'employeur, au nom et pour le compte de l'employeur, a le droit d'exiger la production de la procuration pour se convaincre de l'existence du mandat, il n'est toutefois pas obligé de le faire; s'il s'en abstient et ne se présente plus au travail, comme il le ferait en cas de licenciement, il ne peut plus nier ultérieurement l'existence du mandat, sauf dans un délai raisonnablement court, lorsque ni le mandant ni le mandataire ne contestent celui-ci » (Cass.,6 février 2006, S050030N, juportal.be).

Sur le droit de la preuve :

L'article 8.4 du Code civil relatif aux règles déterminant la charge de la preuve dispose :

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

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

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

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

L'article 8.5 dudit Code dispose :

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude ».

Application.

Sur la personne compétente pour licencier :

L'article 29 des statuts de la Stib dispose que *« l'administrateur directeur général est responsable de la gestion journalière de la société. Il est chargé notamment :*

12. de fixer les règles de (...) révocation du personnel ».

L'article 29 dernier alinéa dispose encore que *« l'administrateur directeur général peut déléguer certains pouvoirs au directeur général adjoint ».*

┌ PAGE 01-00002008787-0016-0027-01-01-4 ┐



Il existe une « Hr policy licenciement du 28 octobre 2013 » laquelle a été soumise à l'agenda de l'excom (l'exécutif comité) du 28 octobre 2013 pour une décision. Il est établi à suffisance par la mention dans la pièce 12bis du dossier de la Stib « signature d'approbation Excom » et la pièce 12ter que cet écrit a été approuvé lors de la réunion de l'excom du 28 octobre 2013.

Dès lors que l'administrateur directeur général (en l'occurrence monsieur de M) siège au sein de l'excom (selon les précisions données à l'audience) qui a adopté la « policy licenciement », la cour estime qu'il faut se référer à cette « policy licenciement » prise dans le respect de l'article 29.12 des statuts pour déterminer le ou les personnes ayant le pouvoir de licencier.

Le fait de faire référence à la « policy » relative au licenciement dans le mail de monsieur Demars du 17 juin 2015 à madame D illustre si besoin en est qu'il s'agit des règles auxquelles il faut se référer par exemple pour déterminer la ou les personnes compétentes pour licencier.

Celle-ci mentionne en son point 1:

« Il existe plusieurs façons de mettre fin à un contrat de travail.

Dans cette policy, le licenciement est expliqué, Dans ce cas, l'employeur décide unilatéralement de mettre fin au contrat de travail d'un travailleur.

Le droit de licenciement relève de la compétence de la Direction Générale. Cependant, la Direction Générale délègue ce droit au SVP HR (Senior Vice-president Human Resources) pour les cadres, les employés et les ouvriers.

Sur base de la délégation de pouvoir susmentionnée, le Senior Vice President HR prend la décision de mettre fin à un contrat de travail. Il décide également des modalités du licenciement.

L'intention de mettre fin à un contrat de travail est toutefois décidée par la direction/divisionBU (Business Unit) concernée. A cette fin, le HR Administration Manager (Human Resources Administration Manager) établit une proposition de licenciement motivée. HR Legal assure un support professionnel dans l'établissement et le suivi d'une demande de licenciement et veille à ce que ceci soit géré de façon cohérente et conformément aux dispositions légales et à la stratégie HR Corporate, compte tenu du contexte social ».

Il est également précisé au point 8 de ce document déterminant les rôles des acteurs dans le cadre d'un licenciement que « le Senior Vice président HR est la seule personne mandatée à décider, avec la direction générale, du licenciement et des modalités du licenciement. Signe la lettre de licenciement. Peut au moyen d'un mandat formel déléguer ce pouvoir ».



Le point 9 §1^{er} détaillant les lignes directrices stipule :

« L'intention de mettre fin à un contrat de travail avec un TR est décidée par la direction/division/BU concernée, A cette fin, le HRAM établit une proposition de licenciement motivée. Cette proposition de licenciement est signée par le SVP, VP ou Director concerné et le HRAM.

En cas de présomption de faute(s) grave(s), la direction/divisionBU locale doit immédiatement soumettre le dossier à la division HR (pas de pouvoir d'appréciation). L'enquête est décidée en concertation avec la direction/division/BU concernée. En effet, les délais pour pouvoir invoquer la faute grave sont très courts (3 jours) ».

Il est indiqué au point 9.1.8. concernant le motif grave que :

« La direction/division/BU n'a pas de pouvoir d'appréciation ici. Dès qu'il est au courant de faits pouvant être considérés comme motif grave, le HRAM prend immédiatement contact avec la division HR afin de préparer l'enquête en concertation. Des délais stricts doivent être respectés (3 Jours à partir de la prise de connaissance des faits). Le dossier doit être étayé par des pièces incontestables ».

Le point 9.4 renseigne encore que:

*« Le SVP HR décide sur base du dossier de licenciement complet. En absence du SVP HR, la délégation suivante est en vigueur: Manager HR Legal.
Pour les cadres de direction (classification de fonctions Berenschot A à E inclus et classification de fonctions Hay classe 10b à 12 Inclus), c'est la Direction Générale qui décide ».*

Compte-tenu des dispositions précitées de l'article 8 de la « policy licenciement », monsieur D (SVP HR) est la personne ayant le pouvoir de rompre, en plus de la direction générale. Celle-ci était composée de monsieur de M (administrateur-directeur général) et de monsieur L (directeur général adjoint).

Il ressort du mail du 17 juillet 2015 que monsieur D (SVP HR) a estimé sur base des informations transmises par madame D (HR Legal) qu'il lui semblait que la confiance était rompue et après avoir fait référence à la « policy licenciement », a conclu qu'en cas d'absence de monsieur L, il reviendra au Manager HR-Legal (madame d'O) de signer le courrier de licenciement.

Ce mail est suffisant pour considérer que monsieur D a décidé du licenciement pour motif grave et a mandaté monsieur L ou en cas d'absence le manager HR Legal pour signer le courrier de licenciement. De toute manière, en tant que directeur-général adjoint, monsieur L disposait conformément à la « policy licenciement » d'une compétence propre pour décider du licenciement, comme monsieur de M



Or le courrier notifiant le congé pour motif grave et les motifs à l'origine de ce congé a été signé par monsieur L.

Le licenciement a donc été décidé et la lettre de licenciement a été signée par des personnes compétentes. Le simple fait que monsieur L. signe au nom de monsieur de M. également compétent pour licencier, n'y change rien.

S'il en avait été autrement, quod non, monsieur S. aurait dû l'invoquer dans un délai raisonnable et aurait dû se représenter au travail, ce qu'il n'a pas fait.

Sur le respect du délai de 3 jours.

Il est démontré que la Stib a mené une enquête pour pouvoir identifier avec certitude les faits survenus le 30 juin 2015 imputables à monsieur S.

Cette enquête était nécessaire au vu des versions contradictoires de monsieur S. et du client ayant déposé plainte contre lui. Le seul visionnage d'une partie des images de vidéosurveillance du 30 juin 2015 par madame D. le 3 juillet 2015 était insuffisant pour avoir une connaissance suffisante des faits. Par ailleurs, les enregistrements vidéos n'étant pas accompagnés d'enregistrements sonores, l'audition des différents témoins avait du sens pour vérifier par exemple si comme le soutenait monsieur S. le client l'avait insulté et ou menacé.

Monsieur S. étant délégué syndical et son licenciement étant susceptible de nuire à la qualité des relations de travail au sein de l'entreprise, son employeur avait d'autant plus de raisons de diligenter une enquête la plus complète possible pour prendre une décision en connaissance de cause. Le fait qu'une pétition ait été signée par un certain nombre de collègues démontre si besoin en est que la décision à prendre était délicate et pouvait nuire à la paix sociale.

Lorsqu'un employeur mène une enquête jugée nécessaire pour avoir une connaissance suffisante des faits, celle-ci suspend la prise de cours du délai de 3 jours, sans qu'il puisse a posteriori être conclu au non-respect du délai précité du simple fait que tout ou une partie de l'enquête n'a pas apporté d'élément nouveau.

Le temps mis à réaliser cette enquête s'explique par la nécessité d'interroger plusieurs témoins durant une période ordinaire de vacances, dont notamment monsieur G. le 16 juillet 2015. Le fait que la Stib ne produise pas la preuve des vacances prises par les différents témoins interrogés durant les enquêtes ne peut conduire à conclure au non-respect du délai de 3 jours dès lors que la durée de l'enquête menée ne paraît pas déraisonnable.



L'enquête s'est clôturée le 17 juillet 2015 (après que madame D ait pu visionner la seconde partie de l'enregistrement vidéo relative à la venue sur les lieux de la police une seconde fois le 30 juin 2015 révélée tant par l'audition de monsieur S le 9 juillet 2015 que par celle de monsieur L le 16 juillet 2015).

La Stib explique que ce second visionnage avait du sens pour vérifier s'il y avait eu abandon de poste par monsieur S (comme le laisse supposer la déclaration de monsieur L), même si à l'issue de l'enquête, elle a finalement décidé de ne pas retenir ce fait à l'appui du congé pour motif grave.

Même à considérer que ce dernier devoir d'enquête était inutile au motif que l'enquête menée jusque-là avait déjà permis de rassembler tous les éléments susceptibles d'appréhender le comportement qu'a eu monsieur S envers le client le 30 juin 2015 et son contexte et que le délai de 3 jours ne saurait être prolongé du fait de la volonté d'un employeur d'invoquer d'autres faits si le premier fait est suffisant pour constituer un motif grave, en tout état de cause, la Cour estime que le délai de 3 jours n'aurait de toute manière pas pu commencer avant le 16 juillet 2015, date de l'audition de monsieur G.

Les mails échangés le 17 juillet 2015 entre madame D et madame D tendent à démontrer que monsieur D a eu une connaissance suffisante des faits et de l'ensemble des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave le 17 juillet 2015, ce qui ressort du mail de madame D du même jour qui contenait bien les résultats de l'enquête menée (« tu trouveras ci-joint »), même si madame D voulait encore revérifier certains éléments, dont elle a tenu monsieur D au courant lors d'un entretien téléphonique l'après-midi du 17 juillet 2015 selon les précisions données dans un mail de sa part du 20 juillet 2015.

Le licenciement étant intervenu le 17 juillet 2015, il importe peu que la Stib ne dépose pas le courrier de l'après-midi évoqué dans le mail du 17 juillet au matin de madame D (qui sera finalement en réalité envoyé le 20 juillet 2015 après le licenciement). La Stib démontre à suffisance l'existence d'un entretien verbal entre madame D et monsieur D par la mention qui en est faite dans le mail de madame D du 20 juillet 2015.

Le fait que le mail de madame D à monsieur D du 17 juillet 2015 fait en introduction référence aux faits survenus le 30 juin 2015 sans autre description et que monsieur D y a répondu à peine 9 minutes plus tard met certes en évidence que monsieur D avait déjà entendu parler de l'incident du 30 juin 2015 antérieurement au 17 juillet 2015. La Stib qui a la charge de la preuve, ne prouve pas le contraire. Cela étant, ce constat ne peut suffire à conclure au non-respect du délai de 3 jours à partir de la connaissance des faits. En effet, même à admettre par hypothèse que madame D aurait informé monsieur D des résultats d'une partie de l'enquête avant son mail du 17 juillet 2015, ce dernier n'aurait de toute manière pas pu avoir une connaissance suffisante des faits avant le 16 juillet 2015, date de l'audition de



monsieur G, soit la veille de la date du licenciement. Pour le même motif, l'absence de pièce déposée par la Stib sur le processus de prise de connaissance des faits litigieux par monsieur L ne peut davantage justifier que le délai de 3 jours n'ait pas été respecté.

En conclusion, la Cour estime que le licenciement du 17 juillet 2015 est intervenu dans le délai de 3 jours à partir de la connaissance des faits prescrit par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Les développements que monsieur S consacrent à convaincre du non-respect du processus de licenciement prévu aux points 9 et 10 de la « policy licenciement » ne sont pas de nature à contredire le respect du délai de 3 jours qui débute le jour où la personne compétente pour licencier au sein de la Stib a une connaissance suffisante des faits.

Sur l'existence des faits reprochés et leur qualité de motif grave.

Monsieur S invoque que son licenciement est irrégulier au motif qu'il a été licencié sur base des images filmées des faits litigieux alors que la Stib n'a pas respecté les articles 9 et 11 de la CCT n°68 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu du travail.

La Stib conteste le non-respect de la CCT n°68 et dépose pour en convaincre :

-un document intitulé « projet de procès-verbal du 22 mai 2008 du conseil d'entreprise », lequel est signé par monsieur L (renseigné comme le président) et par messieurs R et S (renseignés comme les secrétaires).

Le point 2 de ce document mentionne que « le président donne la parole au directeur du service «Sûreté et Contrôle» pour son exposé sur l'installation et l'utilisation des caméras de surveillance au sein de la STIB (voir documents ci-annexés) » et détaille aussi les questions posées ayant trait à l'utilisation des caméras dans le cadre d'une enquête disciplinaire, les textes légaux relatifs à l'utilisation des caméras de surveillance, ... Ladite pièce met en évidence que la finalité poursuivie par l'installation des caméras est de prévenir des infractions et d'assurer la sécurité des personnes et des biens.

-un document sur l'information donnée au conseil d'entreprise en juillet 2008 concernant les caméras de surveillance. Ce document détaille notamment les finalités poursuivies (prévenir, constater ou déceler toute infraction dans les installations gérées par la Stib ; assurer la sécurité de toutes les personnes présentes dans les installations gérées par la Stib et ainsi augmenter le sentiment de sécurité du personnel et de la clientèle; protéger les biens de l'entreprise ainsi que ceux se trouvant à l'intérieur de l'entreprise), le processus de conservation des images et de fonctionnement des caméras et leurs lieux d'installation (dont notamment 14 au sein de la station de métro Saint-Guidon).



Les faits survenus le 30 juin 2015 reprochés à monsieur S à l'appui du congé pour motif grave tel que décrits dans la lettre de licenciement sont :

- une voie de fait et une atteinte à l'intégrité physique (notamment saisir le bras du client et le traîner de force, le tirer, le pousser, plaquer le client contre la paroi du kiosk).
- une privation de liberté de mouvement (le client que vous avez plaqué de force contre la paroi du kiosk est coincé dans l'angle formé par la paroi du kiosk, le portique gris qui s'est rabattu sur lui et par vous-même qui êtes face à lui).
- une appropriation illégitime du gsm ne lui appartenant pas.

Avant tout, la Cour entend faire remarquer que la réalité des faits résulte de différents éléments rassemblés durant l'enquête et pris ensemble, même indépendamment des images de vidéosurveillances :

° Les déclarations de monsieur S :

- il a déclaré à la police le 30 juin 2015 que le client ayant refusé de supprimer les photos et ayant voulu partir, il l'a poussé avec ses mains vers le portail d'entrée et lui a pris son gsm.
- il a écrit dans son mail à monsieur A du 3 juillet 2015 qu'après la tentative de fuite du client, il l'a saisi, l'a bloqué contre le kiosk et a pris son gsm.
- il a déclaré lors de son audition le 9 juillet 2015 par madame D et monsieur D (en présence de son délégué syndical) que le client ayant essayé de fuir, il l'a bloqué en mettant sa main devant lui contre la porte ou la vitre du kiosk.

° Le mail de Monsieur A (« team leader »). Monsieur A a rapporté dans son mail du 1^{er} juillet 2015 après avoir interrogé monsieur S que ce dernier S a agrippé le client qui refusait de supprimer la photo et lui a pris son gsm de force et que monsieur S s'est dit conscient de son erreur et a admis ne pas avoir su garder son sang-froid. Il a encore précisé lors de son audition du 16 juillet 2015 que monsieur S ne lui a pas dit avoir fait preuve de violence contre le client et avoir poussé le client contre la paroi mais avoir juste dit : « j'ai arraché le gsm de ses mains ».

° Le témoignage de monsieur L (témoin visuel des faits et dont il n'existe pas d'éléments de nature à remettre en cause sa version rapportée lors de son audition du 16 juillet 2015 par madame D et monsieur D, en présence de son délégué syndical) qui décrit avec précision le comportement de monsieur S le 30 juin 2015 qui agrippe physiquement le client en vue d'obtenir par la force son gsm et met clairement en exergue les trois éléments décrits dans le motif grave (voie de fait, privation de liberté de mouvement et appropriation du gsm du client). Monsieur G déclare en effet qu'il a vu monsieur S tenter d'agripper le client, que ce dernier a tenté de se dégager, que monsieur S est parvenu à l'agripper, que le client s'est retrouvé coincé contre la paroi vitrée du kiosk, que monsieur S est ensuite devant lui



et qu'il croit que le portique s'est ouvert et forme un angle sur les personnes et que le téléphone a été arraché par monsieur S.

Par ailleurs, la Cour estime que les pièces déposées par la Stib évoquées ci-avant établissent que celle-ci a, en plaçant des caméras de surveillance, respecté les principes de finalité et de proportionnalité ainsi que l'obligation d'information à donner au conseil d'entreprise visée à l'article 9 §1^{er} de la CCT n°68 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu du travail.

Le fait que la Stib ne démontre pas avoir en outre notamment informé spécifiquement les travailleurs concernés sur tous les aspects de la surveillance par caméras visés à l'article 9 § 3 et 4 (ce que la Stib aurait pu utilement faire en insérant une disposition dans son règlement de travail) ou avoir respecté les dispositions de l'article 11 de la CCT (relatives à l'évaluation régulière des systèmes de surveillance utilisés) ne peut suffire à empêcher de tenir compte de l'enregistrement vidéo de l'incident survenu le 30 juin 2015 ou à rendre irrégulier le licenciement fondé sur des faits que d'autres éléments de preuves déposés et pris ensemble établissent.

La Cour n'aperçoit pas du reste en quoi le non-respect éventuel d'une partie desdites obligations par l'employeur pourrait dans les circonstances de la cause rendre la preuve par vidéosurveillance irrégulière et ce pour les motifs suivants:

- Monsieur S (qui n'ignorait pas la présence de caméras sur son lieu de travail dans un but conforme à ceux énoncés dans la CCT n°68 et étranger à la surveillance des travailleurs, dont son team-leader lui rappela d'ailleurs l'existence dès le 30 juin 2015 en l'informant que les enregistrements seraient visionnés pour confirmer ou non les faits) ne peut se plaindre que l'utilisation par la Stib desdits enregistrements serait déloyal. Au contraire, en présence de versions contraires du client ayant porté plainte contre Redouane monsieur S et de monsieur S, ce visionnage était une mesure parmi d'autres dans le cadre de l'enquête menée destinée à permettre à l'employeur de vérifier qui disait vrai, et ce dans l'intérêt de monsieur S lui-même, même si l'absence d'enregistrement sonore nécessitait de mener une enquête approfondie en vue d'interroger les témoins de la scène.

- La méconnaissance d'une partie des obligations contenues dans la CCT n°68 n'est pas en l'espèce de nature à remettre en cause la fiabilité de cette preuve ou le droit à un procès équitable (ce sur quoi monsieur S ne s'explique d'ailleurs pas).

- La preuve d'une violation du droit à la vie privée de monsieur S contraire à la convention européenne des droits de l'homme n'est ni invoquée ni établie. Il y a du reste lieu de remarquer que la partie des enregistrements qui se rapporte aux faits retenus comme motif grave prédécrit, est prise depuis une caméra qui filme essentiellement la zone située devant les guichets à laquelle les clients ont accès.



En conclusion, c'est à tort que monsieur S. croit pouvoir conclure au caractère irrégulier de son licenciement pour motif grave en se basant sur la CCT n°68.

La Cour estime que les faits reprochés à monsieur S. sont établis et constituent un motif grave au sens de la définition que lui en donne le législateur.

Monsieur S. a déjà fait l'objet à plusieurs reprises de plaintes de clients de la Stib alors qu'il était occupé en qualité de chauffeur de bus par le passé (ainsi que le met en évidence les incidents déposés à la pièce 2 du dossier de la Stib) et a eu l'occasion de suivre en date du 13 mars 2014 une formation sur la maîtrise de soi.

L'attitude prédécrite qu'il a adoptée le 30 juin 2015 qui montre une absence totale de contrôle de lui-même, peut être considérée comme attitude violente et inacceptable à l'égard d'un client d'un service de transport public, susceptible d'être sanctionnée pénalement.

Les prétendues insultes et ou provocations du client (que monsieur S. n'a même pas évoquées lors de sa première audition par la police le jour des faits) ne sont pas rapportées à suffisance et de toute manière, si leur preuve était rapportée, la Cour ne les juge pas de nature à justifier son comportement.

Monsieur S. ayant refusé de donner son nom au client qui estimait à juste titre avoir droit aux deux cartes mobib réclamées, la prise de photo par ce dernier (en vue d'accompagner la plainte qu'il comptait déposer) dont il n'est pas démontré qu'elle est interdite par la loi et qui n'est pas visée par les règles propres à la Stib lors d'une prise de vue ou d'un tournage, ne peut légitimer la réaction adoptée par monsieur S.

Les pièces médicales déposées datant de 2018 (un certificat médical de son psychiatre décrivant des consultations en 2014 durant plusieurs mois ou un certificat médical de son médecin généraliste évoquant une fragilité psychologique en juin 2015 suite au décès de son père) ou les éléments de sa vie privée ayant trait à la situation de sa fille en mars 2015 ne peuvent remettre en cause l'existence d'un motif grave. Monsieur S. qui situe le décès de son père en septembre 2014, avait repris le travail depuis 6 mois lorsqu'il a adopté le comportement reproché, ce qui démontre qu'il était jugé apte au travail. Les difficultés de nature privée qu'il a rencontrées ne peuvent suffire à établir une totale perte de ses repères au point de le rendre irresponsable de ses actes.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, le licenciement pour motif grave de monsieur S. est régulier et fondé.

Ce licenciement pour motif grave fait obstacle à ses demandes d'indemnité compensatoire de préavis (ou d'obtention de renseignements destinés à valoriser l'avantage liée à une assurance-groupe), d'indemnité forfaitaire prévue par l'article 20 de la cct n°5 du 24 mai



1971, de rémunération des jours fériés survenus dans les 30 jours de la fin du contrat de travail prévue par l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, d'indemnité due pour non-respect d'un outplacement (monsieur S n'évoque pas la réglementation visée mais l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, à supposer cette loi applicable, exclut les travailleurs licenciés pour motif grave), de prime de fin d'année prévue par l'article 4.2 de la cct du 1^{er} juillet 2010 relative à l'octroi d'un 13^{ème} mois au personnel autre que le personnel de direction et de demande de délivrance de documents sociaux rectifiés.

2. La demande d'indemnisation du préjudice subi pour non-respect des règles issues de la « policy licenciement ».

La Stib dépose bien à son dossier une proposition de licenciement rédigée le 17 juillet 2015 et approuvée par madame D (Hram) et madame G (directeur du département « sales, marketing & network ») qui décrit certains éléments de l'enquête diligentée.

A supposer même que certaines étapes du processus décrit aux points 9 et 10 de la « policy licenciement » n'aient pas été respectées à la lettre, en tout état de cause, et au vu des faits reprochés et dûment établis qui ont amené la chambre de recours à maintenir le licenciement au terme de trois audiences et que la Cour estime constituer un motif grave, il n'est pas prouvé que ce prétendu non-respect lui aurait fait perdre une chance réelle de conserver son emploi et serait en lien de causalité avec un préjudice indemnisable.

Ce chef de demande est dès lors non fondé.

3. La prime syndicale 2015 prorata temporis.

Monsieur S n'établit pas à quelle titre il pourrait prétendre à une prime syndicale.

Ce chef de demande est dès lors non fondé en l'absence d'une quelconque justification.

4. Les chèques cadeaux 2015.

Monsieur S n'étant plus en fonction au 1^{er} décembre 2015 (pour des motifs liés à son comportement), il ne justifie pas sa demande d'obtention de chèques cadeaux au regard de la condition de présence imposée par la cct d'entreprise relative à la programmation sociale applicable (pièce 21bis b du dossier de la Stib)



Ce chef de demande est dès lors non fondé.

5. Les écochèques 2015.

Monsieur S n'établit pas que la Stib lui reste redevable d'un montant à ce titre alors que cette dernière établit à suffisance par ses explications et par la pièce 27 de son dossier qu'elle a délivré des écochèques à monsieur S en 2015 d'un montant conforme à la cct relative aux écochèques du 18 décembre 2013 (pièce 21bis C du dossier de la Stib).

Ce chef de demande est dès lors non fondé.

6. La somme provisionnelle d'1 euro du chef de toutes autres sommes dues en raison de l'exécution/inexécution ou rupture du contrat de travail.

Monsieur S ne justifie pas ce chef de demande qui est dès lors non fondé.

7. Les dépens.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

Monsieur S est dès lors tenu aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel liquidés dans le chef de la Stib à la somme de 3.600 euros par instance, outre les frais de signification de 431,56 euros. Les dépens de 1^{ère} instance ont déjà été taxés dans le jugement dont appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

Déboute monsieur S de son appel ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il déboute monsieur S de ses différentes demandes et en ce qu'il le condamne aux dépens liquidés à la somme de 3.600 euros.

┌ PAGE 01-00002008787-0026-0027-01-01-4 ─┐



Condamne monsieur S aux dépens d'appel liquidés dans le chef de la Stib à la somme de 3.600 euros à titre d'indemnité de procédure et 431,56 euros à titre de frais de signification, ainsi qu'à la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne déjà payée.

Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
O. VANBELLINGHEN, conseiller social au titre d'employeur,
M. DUFRANE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY,



M. DUFRANE,



O. VANBELLINGHEN,



P. KALLAI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 3 mars 2021, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,
J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY,



P. KALLAI,

