



Expédition

Numéro du répertoire 2023 /
Date du prononcé 15 novembre 2023
Numéro du rôle 2020/AB/435
Décision dont appel 18/3876/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

ARRÊT

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

Monsieur B, domicilié à

N° R.N. :

partie appelante,

représentée par Maître Mehdi ABOUDI, avocat à 1050 IXELLES,

contre

L’A.I.S.B.L. UNION INTERNATIONALE DES TRANSPORTS PUBLICS, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0544.198.506 et dont le siège social est établi à 1080 BRUXELLES, rue Sainte-Marie 6,

partie intimée,

représentée par Maître Henri GIRBOUX loco Maître Dominique CLAES, avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT,

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

1. La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :
 - le jugement attaqué ;
 - la requête d’appel reçue le 8 juillet 2020 au greffe de la cour ;
 - les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.
 2. Les parties ont plaidé à l’audience publique du 11 octobre 2023.
- La cause a ensuite été prise en délibéré.

3. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
4. Introduit dans les formes et délais légaux, l'appel est recevable.

II. Le jugement dont appel

5. Monsieur Mihai B. a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles, par une requête déposée le 30 août 2018, demandant la condamnation de l'ASBL UNION INTERNATIONALE DES TRANSPORTS PUBLICS à lui payer les montants de :
 - 21.750,00 € bruts à titre de régularisation de rémunération pour les années 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
 - 1.760,89 € bruts à titre de prime de fin d'année pour les années 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
 - 6.100 € bruts à titre d'indemnité de fonction pour les années 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
 - 4.188,65 € bruts à titre de régularisation des pécules de vacances 2015 et 2016, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
 - 3.000 € bruts à titre de bonus CCT, pour les années 2013, 2014, 2015 et 2016, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
 - 1.150,00 € nets à titre d'intervention dans les frais de téléphone à partir de l'année 2014, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
 - 27.907,25 € bruts à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, sous déduction du montant payé, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
 - 18.977,07 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.
6. Monsieur Mihai B. sollicitait également la condamnation de l'ASBL UNION INTERNATIONALE DES TRANSPORTS PUBLICS aux entiers frais dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.
7. Par le jugement déféré, prononcé le 28 janvier 2020, le tribunal:

« - Déclare la demande recevable et mais totalement non fondée ;

En conséquence :

- En déboute le demandeur et le condamne aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 3.600,00 EUR (montant de base). »

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel de Monsieur Mihai B. et ses demandes

8. Monsieur Mihai B. demande à la cour de réformer le jugement et de déclarer fondées ses demandes originaires, et, en conséquence, de condamner l' AISBL UNION INTERNATIONALE DES TRANSPORTS PUBLICS à lui payer les montants de :
- 21.750,00 € bruts à titre de régularisation de rémunération pour les années 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
 - 1.760,89 € bruts à titre de prime de fin d'année pour les années 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
 - 6.100 € bruts à titre d'indemnité de fonction pour les années 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
 - 4.188,65 € bruts à titre de régularisation des pécules de vacances 2015 et 2016, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
 - 3.000 € bruts à titre de bonus CCT, pour les années 2013, 2014, 2015 et 2016, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
 - 1.150,00 € nets à titre d'intervention dans les frais de téléphone à partir de l'année 2014, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
 - 27.907,25 € bruts à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, sous déduction du montant payé, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
 - 18.977,07 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
 - 3.600 € à titre d'indemnité de procédure de première instance.

Monsieur Mihai B. demande à la cour de condamner l' AISBL UNION INTERNATIONALE DES TRANSPORTS PUBLICS au paiement des dépens d'appel, y compris l'indemnité de procédure liquidée à 4.200 €, et la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (soit 20 €).

9. L' AISBL UNION INTERNATIONALE DES TRANSPORTS PUBLICS demande à la cour de confirmer le jugement dans toutes ses dispositions ; en conséquence, de déclarer les demandes de Monsieur Mihai B. non fondées, et de l'en débouter.

L' AISBL UNION INTERNATIONALE DES TRANSPORTS PUBLICS demande à la cour de condamner Monsieur Mihai B. au paiement des dépens d'appel, y compris l'indemnité de procédure liquidée à 4.200 €.

IV. Les faits

10. L' AISBL UNION INTERNATIONALE DES TRANSPORTS PUBLICS (ci-après : « l' AISBL ») a engagé Monsieur Mihai B., par un contrat de travail à durée déterminée, du 15 février 2012 au 30 septembre 2014, en qualité de « *junior manager* »¹ pour un projet européen dénommé « *SECUR-ED* ».

La conclusion de ce contrat de travail avait été précédée de négociations entre les parties² notamment quant à la rémunération fixe mensuelle, celle-ci ayant été portée à 2.715 € bruts par mois.

Son contrat de travail - et ses fiches de paie - indiquent son rattachement à la catégorie de fonction « *bande 3.1* ».

11. A dater du 1^{er} octobre 2014, les parties ont conclu un nouveau contrat de travail, à durée indéterminée. Après une négociation quant à sa rémunération fixe, il fut convenu qu'elle s'élèverait à 3.000 € bruts par mois. Le nouveau contrat de travail stipulait que la fonction de Monsieur B. était celle de « *Projects manager* ». Son contrat et ses fiches de rémunération ont continué à indiquer qu'il relevait toujours de la catégorie de fonction « *bande 3.1* »

12. A l'occasion de l'évaluation de ses prestations de l'année 2015 (effectuée en février 2016), l' AISBL lui indiqua que le titre de sa fonction demeurait « *projects manager* » et qu'il ressortait désormais à la « *bande : 2.3* », tandis que sa rémunération fixe restait inchangée (soit un montant mensuel brut de 3.000 €).

13. En réponse à sa demande, le service des ressources humaines lui communiqua, le 3 mai 2016, les informations relatives à la politique de rémunération en vigueur au sein de l' AISBL, dont l'existence de « bandes », qui définissent des fourchettes de rémunération, subdivisées en trois catégories : minimum, médian et maximum.

La directrice des ressources humaines de l' AISBL lui indiqua, par e-mail du 13 mai 2016, que les « *projects manager* » relevaient de « *bande 2* », qui se déclinait en trois sous-catégories selon l'expérience acquise, à savoir :

« *Une bande pour projects manager est 2. Cette bande est subdivisée en 3 sous-catégories :*

2.1 pour les senior manager avec une large expérience et expertise sur les sujets et plus ou moins 7 – 10 expérience dans le secteur PT.

¹ Soit la fonction pour laquelle un poste à pourvoir avait été publié par l' AISBL – cfr pièce 1 du dossier de Monsieur B.

² L' AISBL avait indiqué dans le cadre de ces négociations que sa marge de manœuvre était réduite dans la mesure où la rémunération était notamment fixée en tenant compte de règles internes à l' AISBL.

2.2 pour les manager qui ont une expérience dans le PT entre 3 et 5 ans, ils sont indépendants et autonomes dans la plupart de leurs tâches qu'ils peuvent remplir avec proactivité, une vision globale et une vue « hélicoptère », sont capable de représenter UITP et d'avoir une vue globale.

2.3 pour les manager qui ont une expérience entre 1 et 3 ans – ils nécessitent plus de supervision et ont au moins une vue globale. Ils travaillent sur plusieurs projets sans être déjà experts dans le domaine

Le passage de l'un à l'autre est discuté avec le directeur et basé sur des aspects comme : l'évaluation annuelle, la performance, le savoir-faire, l'expertise, l'évolution, la gestion du budget, les personnes à sa charge/de l'équipe, l'attitude »³.

Cette information relative à la classification des fonctions fut confirmée par un directeur, dans un e-mail du 11 mai 2016.

14. A partir du 31 mai 2016, Monsieur B. eût avec la directrice des ressources humaines et d'autres directeurs de l' AISBL, un échange important d'e-mails ; ceux-ci sont exposés en pages 9 à 21 des conclusions de l'appelant, auxquelles la cour renvoie, en les synthétisant comme suit :

- Le 31 mai 2016, Monsieur B. indiquait qu'il avait été engagé et travaillait toujours comme « *manager* » ; il proposait d'être classé immédiatement en catégorie « 2.2. » et de discuter ensuite de la situation pour le passé ;
- Le 13 juin 2016, la directrice des ressources humaines lui précisait que son « niveau » avait été modifié, en « 2.3 » au mois de janvier 2016 et que tout changement ultérieur « *devra suivre les règles ordinaires de UITP et dépendr(a) du résultat de l'évaluation annuelle et du niveau de priorités fixés par les directeurs et par le secrétariat général de UITP* » ;

Monsieur B. estima, en réponse, et au vu des informations dont il disposait, qu'il avait toujours travaillé en tant que « *manager* » mais qu'il n'avait pas bénéficié des conditions salariales qui y étaient attachées ; d'autre part, il n'avait jamais été informé de son passage à la « bande 2.3 » au mois de janvier 2016.

La directrice des ressources humaines lui indiqua alors que les changements amenés par le passage en « bande 2 » concernaient seulement les assurances-groupe et hospitalisation.

³ Traduction libre, non contestée par l' AISBL, de la pièce 24 du dossier de Monsieur B.

- Le 15 juin 2016, Monsieur B. réitéra son point de vue, auquel la directrice des ressources humaines répondit, en précisant cette fois que la « bande 2 » était réservée aux « *projects managers* », et qu'il appartenait à la bande 2.3 depuis le mois de janvier 2016.

Monsieur B. confirma en réponse qu'il considérait qu'il ne bénéficiait que des avantages rémunératoires d'un employé classé en « bande 3.1. », qu'il estimait, en tant que « *projects manager* », ressortir à la « bande 2.2. » et qu'enfin, son passage en « bande 2 » en 2016 ne s'était accompagnée d'aucune modification salariale ou de fonction.

- Le 21 juin 2016, l'un des directeurs de l' AISBL (Monsieur G) lui répondit que le passage au niveau « 2.3 » ne constituait pas un changement de ses conditions contractuelles mais était lié au « performance bonus » pour ses prestations en 2015, et qu'il serait envisagé, en cas d'évaluation positive pour l'année 2016, qu'il bénéficiât en ce cas du niveau « 2.2 » et d'une « *révision de (ses) conditions contractuelles* », pour le futur.

En réponse, Monsieur B. fit part de son étonnement quant à ce qu'il considérait comme une contradiction entre les propos de Monsieur GUIDA et de la directrice des ressources humaines.

- Dans un e-mail du 5 juillet 2016, l' AISBL décida que Monsieur B. relèverait de la « bande 2.2 » à partir du 1^{er} janvier 2016.
- Toujours au cours du mois de juillet 2016, Monsieur B. a demandé que lui soit communiqué tout document permettant de comprendre la corrélation entre les « bandes » et sa fonction. Il n'apparaît pas que l' AISBL y ait réservé de suite.
- Le 4 août 2016, la directrice des ressources humaines indiqua à Monsieur B. que sa rémunération fixe s'élèverait à 3.300 € suite à son passage en « bande 2.2. »
- Le 8 août 2016, Monsieur B. s'adressa au secrétaire général de l' AISBL considérant que ce montant ne correspondait pas à ce qui avait été convenu, et qu'en outre, la situation concernant les années 2014 et 2015 n'était toujours pas réglée.

Il proposa par ailleurs de s'adresser aux collègues avec qui il avait travaillé, afin de démontrer ses compétences.

Le secrétaire général de l’AISBL lui fit savoir que la proposition était à prendre ou à laisser, et qu’il n’était pas autorisé à comparer sa situation à celle de ses collègues.

- Le 30 août 2016, Monsieur B. sollicita des collègues avec qui il avait travaillé, qu’ils s’expriment quant à la nature de sa fonction et ses compétences professionnelles, ce qui amena le secrétaire général de l’AISBL à lui dire qu’il « dépassait les bornes » et le convoqua à un entretien, pour le lendemain, auquel il ne se rendit pas.

15. Par lettre du 31 août 2016, Monsieur B. fut licencié, avec effet immédiat, et moyennant le paiement d’une indemnité compensatoire de préavis, équivalente à 3 mois et 12 semaines de rémunération. Le motif indiqué dans la lettre de rupture était une « *rupture de la confiance mutuelle* ».

16. Par lettre du 31 août 2017, Monsieur B. a mis en demeure l’AISBL de lui payer des arriérés de rémunération en fonction de la « bande » à laquelle il estimait que sa fonction correspondait.

Aucune solution n’ayant été trouvée par les parties au terme d’un échange de correspondances, Monsieur B. introduisit la procédure judiciaire le 30 août 2018.

V. L’examen de la contestation par la cour du travail

V.1. Quant aux arriérés de rémunérations, d’indemnité de préavis, de pécules de vacances, de primes de fin d’année, de bonus, d’indemnité de fonction et de remboursement de frais de téléphonie.

17. La cour estime que la fonction réelle de Monsieur B. correspondait à celle mentionnée sur l’offre d’emploi, ses contrats de travail et ses fiches de paie, à savoir, au départ celle de « *junior manager* », puis, à dater du 1^{er} octobre 2014, celle de « *projects manager* ».

La qualification de sa fonction, par l’AISBL, est confirmée par la nature des tâches qu’il a effectivement accomplies (dont sa participation, en tant que contributeur, auteur principal ou relecteur des projets « SECUR ED », puis « FOSTER RAIL » et « SETRIS »⁴).

⁴ Cfr notamment les pièces 46 à 52 du dossier de Monsieur B.

Les affirmations unilatérales de l’AISBL⁵ selon lesquelles l’intéressé n’aurait exercé, du moins au départ, qu’une fonction d’assistant (ou d’« *officer* »), malgré son engagement en qualité de « *manager* », ne sont étayées par aucun document probant.

18. Monsieur B. ne formule aucune demande qui fût fondée sur un non-respect de rémunérations barémiques au niveau sectoriel. Il estime, par contre, que divers montants lui sont dus sur base de la politique interne de rémunérations en vigueur au sein de l’AISBL.
19. La cour considère que l’AISBL est tenue de respecter sa propre politique de rémunération interne, telle qu’elle est précisée dans les documents adressés le 3 mai 2016 à Monsieur B.⁶, ainsi que dans les e-mails de la directrice des ressources humaines du 13 mai 2016⁷ et d’un directeur (Monsieur D) du 11 mai 2016⁸. Ces documents et précisions ne sont pas seulement « informatifs » (une telle mention n’étant nullement reprise dans les documents ou e-mails reçus par l’intéressé), mais constituent un engagement unilatéral (dans les limites de ce que ces documents et e-mails stipulent), dans le chef de l’AISBL.

Sur base des indications contenues dans ces documents, les « *managers* », qu’ils soient « junior » ou non, relèvent du niveau de fonction 2 (ou « bande 2 »).

Monsieur B. devait donc être considéré, durant toute la durée de son occupation, comme ayant exercé une fonction de niveau 2 (ou de « bande 2 »).

20. Le niveau 2 de fonction est divisé en trois sous-catégories, elles-mêmes réparties en trois points (minimum, médian et maximum) ; la combinaison de chaque sous-catégorie et d’un point donne un montant de rémunération. Cette (double) subdivision correspond à des degrés non seulement d’expérience, mais également de compétence, et, comme le précisait la directrice des ressources humaines dans sa communication du 13 mai 2016, « *le passage de l’un à l’autre est discuté avec le directeur et basé sur des aspects comme: l’évaluation annuelle, la performance, le savoir-faire, l’expertise, l’évolution, la gestion du budget, les personnes à sa charge/de l’équipe, l’attitude* ».

⁵ L’AISBL se borne à renvoyer à la pièce 15 de son dossier, qui est un e-mail qu’elle adressait à son conseil pour préciser sa position sur ce plan.

⁶ Pièce 23 de son dossier.

⁷ Pièce 24 du dossier de Monsieur B.

⁸ Pièce 63 du dossier de Monsieur B.

Il s'agit d'un système de rémunération, comme le confirme le plan interne de rémunérations, en grande partie liée « au mérite », dans lequel intervient l'appréciation, nécessairement subjective, d'un directeur par rapport à divers critères. Ce type d'appréciation relève de la gestion de l'entreprise dans laquelle les juridictions sociales ne peuvent pas, en règle, s'immiscer.

Il s'ensuit que :

- La cour de céans ne peut pas, au-delà de l'appartenance de l'intéressé au « niveau 2 » de fonctions, décréter qu'il eût droit à ressortir à telle ou telle sous-catégorie de fonctions au sein de ce « niveau 2 », ni à tel ou tel point (minimum, médian ou maximum) au sein d'une des sous-catégories de niveau 2 ;
- Monsieur B. ne peut faire valoir un droit subjectif à une rémunération qui fût supérieure aux minima (tant en terme de sous-catégories que de points) de ce « niveau 2 » de fonction.

21. Même s'il était classé dans un autre niveau durant une partie de son occupation, Monsieur B. a perçu une rémunération (fixe) de « niveau 2 »⁹ depuis le début de son occupation. Ainsi :

- Du mois de septembre 2012 au mois de septembre 2014, la rémunération convenue avec l'intéressé s'élevait à 2.715 € bruts.

Or, la rémunération (minimum) du niveau 2.3 était de 2.600 € bruts.

- Du mois d'octobre 2014 au mois de février 2015, la rémunération convenue avec l'intéressé s'élevait à 3.000 € bruts par mois, soit une rémunération toujours supérieure à la rémunération minimum du niveau 2.3, mais également équivalente à la rémunération minimum du niveau supérieur (2.2).
- Il en est de même des périodes subséquentes, qui s'étalent du mois de février 2015 au mois de décembre 2015 et de janvier 2016 à août 2016 : Monsieur B. a, en toute hypothèse, perçu une rémunération fixe supérieure au minimum du niveau 2.3. et équivalente au minimum du niveau 2.2.

22. Monsieur B. a perçu la rémunération convenue (après négociations) avec son employeur, tout au long de son occupation.

⁹ Les montants correspondant aux « bandes » et aux sous-catégories à l'intérieur de celles-ci sont repris, identiquement, en annexe 1 de la pièce 23 de Monsieur B. et en annexe 1 de la pièce 10 de l'ASBL.

Cette rémunération était, comme dit ci-avant (point 21) au moins équivalente au point minimum de l'une des sous-catégories du niveau 2 (ou de la « bande 2 ») à laquelle il appartenait.

En conséquence, Monsieur B. n'a pas droit à des arriérés de rémunération.

Par ailleurs, les demandes ayant pour objet le paiement d'une indemnité complémentaire de préavis, d'arriérés de pécules de vacances et de prime de fin d'année sont également non fondées, puisque de telles demandes reposent sur le postulat de l'existence d'arriérés de rémunération, que la cour n'accorde pas à l'intéressé.

23. Monsieur B. n'indique nullement quel serait le fondement de sa demande ayant pour objet le paiement d'arriérés d'indemnités de fonction : il ne justifie pas d'un droit à une indemnité de fonction de 250 € (au lieu de l'indemnité de 50 € qui lui était octroyée). Cette demande est en toute hypothèse non fondée, puisque, même en faveur des employés appartenant au niveau 2.2., il n'est pas contesté que seule une indemnité de 50 € leur était octroyée.
24. Monsieur B. n'établit pas davantage un droit à obtenir un « arriéré de bonus CCT » puisque sa demande de ce chef repose sur le postulat de points supérieurs au minimum, dans le niveau 2, que la cour ne lui reconnaît pas.
25. Sa demande visant le remboursement de frais téléphonique n'est étayée, ni en droit, ni en fait, et n'est dès lors pas fondée.

V.2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

26. La C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 mars 2014, est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014.

L'article 8 de la C.C.T. n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable en ces termes :

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

Suivant le commentaire de l'article 8, le contrôle judiciaire du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement,

mais bien sur la question de savoir si les motifs sont ou non un des motifs admissibles visés à l'article 8 précité et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Le contrôle judiciaire est marginal : il appartient au juge du fond de vérifier uniquement le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnable dont il dispose.

En cas de contestation, la C.C.T. n° 109 règle expressément, sous son article 10, la charge de la preuve des motifs concrets du licenciement, en ces termes :

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

- *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*

L'indemnisation d'un licenciement manifestement déraisonnable est prévue par l'article 9 de la C.C.T. n° 109, lequel dispose que :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération (...) ».

27. Monsieur B. n'ayant pas introduit de demande, dans les formes et délais prévus par la C.C.T. n°109, en vue de connaître les motifs concrets de son licenciement, celui-ci ne bénéficie pas d'un renversement de la charge de la preuve des motifs de son licenciement.

28. En application des dispositions rappelées ci-dessus, il convient de vérifier si les motifs allégués à l'appui du licenciement de Monsieur B. entrent dans une des trois catégories de motifs admissibles définis par la C.C.T. n° 109, si ces motifs sont établis, et si tel est le cas, s'ils constituent la cause de son licenciement et, enfin, si son licenciement n'eût jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

29. L’AISBL invoque des faits de conduite dans le chef de Monsieur B., étant un comportement agressif et une insubordination, vis-à-vis du secrétaire général de l’AISBL.

Il s’agit d’un motif visé par la C.C.T. n° 109.

30. La cour estime cependant qu’aucun comportement agressif ou insubordonné, à l’égard du secrétaire général de l’AISBL, n’est établi.

S’il s’est montré persévérant dans ses demandes, la cour n’aperçoit pas, au vu de l’ensemble des e-mails échangés déposés aux dossiers des parties, de propos agressifs (ou de comportement agressif) à l’égard du secrétaire général de l’AISBL.

L’attestation du supérieur hiérarchique de Monsieur B. (Monsieur G) ne permet pas davantage d’établir des faits, concrets, de comportement agressif dans son chef : il ne précise nullement en quoi il eût été « *parfois agressif verbalement dans ses demandes* »¹⁰ et indique, en toute hypothèse, n’avoir pas lui-même été témoin d’une réunion « *assez animée* » avec le secrétaire général de l’AISBL, puisqu’il n’y a pas assisté et qu’il se borne à faire état de propos « *de collègues* ».

La cour estime qu’il n’est pas davantage question d’une insubordination dans le fait, pour l’intéressé, de solliciter de ses collègues avec qui il avait travaillé, de préciser la nature de la fonction qu’il avait exercée ou d’évaluer ses compétences, dès lors qu’aucune interdiction – à la supposer légitime - de demander pareils témoignages ne lui avait été faite¹¹.

Sa sollicitation n’exprimait en soi aucune revendication salariale et n’y faisait même pas allusion, en manière telle que c’est de manière erronée que le secrétaire général de l’AISBL estimait que par ce biais, Monsieur B. en eût fait un « *problème public* ».

31. Le licenciement de Monsieur B. est donc sans lien avec un fait de conduite établi dans son chef.

32. La cour estime que son licenciement constitue, en réalité, une mesure de représailles à ses revendications salariales, puisque c’est dans ce contexte précis que l’employeur, soudainement exaspéré par la volonté persistante de l’intéressé d’obtenir des arriérés de rémunération, ou à tout le moins une clarification des

¹⁰ Il s’agit, en ces termes, d’une impression subjective, et non d’un fait.

¹¹ Il lui avait été interdit d’opérer une comparaison avec ses collègues, non de solliciter des témoignages de ceux-ci se limitant au contenu de sa propre fonction.

règles sur ce plan, a mis fin à son contrat de travail, lui reprochant, en réalité, son entêtement à cet égard.

Un employeur normalement prudent et raisonnable n'aurait jamais procédé au licenciement d'un travailleur pour un tel motif ; ce type de revendication était en toute hypothèse légitime (même si aucun arriéré de rémunération n'était, *in fine*, dû) et l'était en l'espèce d'autant plus que l' AISBL s'était livrée à des explications successives peu claires, voire contradictoires, quant aux liens entre les fonctions, les « bandes » et la rémunération due, tout au long de l'occupation de Monsieur B.¹².

33. Monsieur B. a, dès lors, droit à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

S'agissant d'un licenciement en représailles à une revendication légitime du travailleur, la cour estime que cette indemnité doit être fixée à 17 semaines de rémunération, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 18.977, 07 euros bruts.

V.3. Quant aux dépens

34. En vertu de l'article 1017 du Code judiciaire : « *les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré* ».

Les deux parties ayant chacune partiellement succombé, la cour estime qu'il y a lieu de compenser intégralement les dépens, en délaissant à chacune des parties ses propres dépens de première instance et d'appel.

VI. La décision de la cour du travail

La cour, statuant après un débat contradictoire,

¹² La clarté n'ayant été apportée que dans le cadre de la procédure judiciaire.

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé, dans la mesure ci-après :

Condamne l' AISBL UNION INTERNATIONALE DES TRANSPORTS PUBLICS à payer à Monsieur Mihai B., le montant de 18.977,07 euros bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;

Déboute Monsieur Mihai B. pour le surplus ;

La cour compense les dépens, en délaissant à chacune des parties ses propres dépens de première instance et d'appel, y compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Cet arrêt est rendu et signé par :

M. P., conseiller,
P. M., conseiller social au titre d'employeur,
O. V., conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. A., greffier

J. A., O. V., P. M., M. P.,

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 15 novembre 2023, où étaient présents :

M. P., conseiller,
J. A., greffier

J. A.

M. P.