

Copie  
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles  
art. Autres  
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

### Expédition

|  |
|--|
| Numéro du répertoire<br><b>2015 / 1589</b> |
| Date du prononcé<br><b>20 avril 2015</b>   |
| Numéro du rôle<br><b>2013/AB/771</b>       |

|            |
|------------|
| Délivrée à |
| le         |
| €          |
| JGR        |

# Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

## Arrêt

COVER 01-00000158654-0001-0013-01-01-1



**DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier**  
**Arrêt réputé contradictoire**  
**Définitif**

En cause de :

**A**

partie appelante,  
ne comparaisant pas, ni personne pour elle,

contre :

**La Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles,**  
**(ci-après : STIB),**  
dont les bureaux sont situés à 1000 Bruxelles, rue Royale, 76,

partie intimée,  
représentée par Maître SINE Florence loco Maître LENAERTS Henri-François, avocat à  
BRUXELLES,

★

★

★



## I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Monsieur Youssef A a fait appel le 23 juillet 2013 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 28 mars 2013.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 2 septembre 2013, prise à la demande conjointe des parties.

La STIB a déposé ses conclusions le 3 décembre 2013 et le 27 mai 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur Youssef A a déposé ses conclusions le 28 février 2014, mais pas de pièces.

Le conseil de la STIB a plaidé lors de l'audience publique du 16 février 2015. Monsieur Youssef A. n'a pas comparu à cette audience et n'y a pas été représenté, bien qu'il ait été régulièrement convoqué conformément à l'article 747 du Code judiciaire. La STIB a demandé que la procédure soit poursuivie en son absence.

Madame G. COLOT, substitue générale, a donné son avis oralement à l'audience publique du 16 février 2015. La STIB n'a pas répliqué à cet avis.

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.

## II. LES FAITS

Monsieur Youssef A a été engagé par la STIB à partir du 8 mai 2000 pour une durée indéterminée en qualité d'ouvrier pour exercer la fonction de conducteur de tram.

Le 9 février 2005, Monsieur Youssef A. a été victime d'une agression, reconnue comme accident du travail.

L'accident du travail a entraîné une incapacité temporaire totale de travail jusqu'au 18 avril 2005.



Le 19 avril 2005, le conseiller en prévention-médecin du travail a déclaré Monsieur Youssef A. inapte à reprendre son travail de conducteur, mais apte à un travail sans contact avec le public. Le service Recrutement et Sélection de la STIB a signalé qu'en raison de la restriction médicale, il ne pouvait lui fournir un travail adapté. L'incapacité de travail de Monsieur Youssef A. a été prolongée par son médecin traitant et acceptée par le médecin-conseil de l'assureur accident du travail.

Monsieur Youssef A. s'est présenté régulièrement auprès du médecin du travail et du service Mobilité Interne de la STIB en septembre, novembre et décembre 2005. À chaque examen, le médecin du travail l'a déclaré inapte pour son poste et a recommandé un travail sans contact avec le public et sans conduite de véhicule.

Pendant cette période, Monsieur Youssef A. n'a pas été affecté à une autre fonction. La STIB explique qu'il n'existait pas de fonction temporaire vacante en accord avec la restriction médicale imposée (pas de contact avec le public), si ce n'est un poste à la cafétéria que Monsieur Youssef A. a refusé.

Le médecin-conseil de l'assureur accident du travail a fixé la fin de la période d'incapacité temporaire totale au 15 janvier 2006.

À partir du 16 janvier 2006, Monsieur Youssef A. a été affecté à une fonction de lecture des cassettes de caméra vidéo. Le médecin du travail a noté que ce poste convenait bien.

Le 22 février et le 9 mai 2006, le médecin du travail a reconduit son évaluation : inaptitude temporaire pour le poste de conducteur et recommandation d'une activité sans conduite de véhicule et sans contact avec la clientèle, et ce jusqu'au 9 juillet 2006.

À l'échéance de cette période, soit à partir du 9 juillet 2006, Monsieur Youssef A. ne s'est plus présenté au service de Mobilité Interne, en dépit des rappels téléphoniques de celui-ci. Il ne s'est présenté à nouveau auprès du médecin du travail que le 27 novembre 2006. Celui-ci n'a pas établi son rapport immédiatement.

Le 11 décembre 2006, le service de Mobilité Interne de la STIB a adressé un courrier recommandé à Monsieur Youssef A. faisant état de son absence de réaction aux multiples convocations reçues. Il lui a été indiqué que son affectation aux cassettes vidéo prendrait fin le 13 décembre 2006 et il lui a été demandé de prendre rendez-vous le 14 décembre avec le service médical.

Le 15 décembre 2006, le conseiller en prévention-médecin du travail a considéré que Monsieur Youssef A. était définitivement inapte à son poste de conducteur et a recommandé une activité sans conduite de véhicule (pas de poste de sécurité) et sans



source de conflit avec le public. Monsieur Youssef A. n'a pas introduit de recours contre cette décision médicale.

Le 21 décembre 2006, la STIB a notifié à Monsieur Youssef A. sa décision de mettre fin à son contrat de travail avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, pour le motif suivant : « *Ne convient plus pour la fonction pour le poste de conduite* ».

### **III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Les demandes de Monsieur Youssef A. devant le tribunal du travail de Bruxelles ont évolué. Dans ses dernières conclusions, il a demandé au tribunal du travail de condamner la STIB :

- au paiement d'une indemnité de licenciement abusif évaluée à 12.576,90 euros (6 mois de rémunération),
- au paiement de l'indemnité visée à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, soit un montant de 12.576,90 (6 mois de rémunération),
- au paiement des indemnités de procédure.

Par un jugement du 28 mars 2013, le tribunal du travail de Bruxelles a déclaré la demande recevable, mais non fondée, en a débouté Monsieur Youssef A. et l'a condamné aux dépens.

### **IV. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL**

#### **L'appel principal**

Monsieur Youssef A. demande à la cour du travail de mettre à néant le jugement attaqué et de condamner la STIB à lui payer :

- 12.576,90 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif prévue par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978,
  - 12.576,90 euros à titre d'indemnité visée à l'article 21, § 4, de la loi du 25 février 2003 ou, subsidiairement, à titre de dommages et intérêts pour discrimination,
  - un euro provisionnel à titre d'indemnisation des préjudices résultant dans son chef de l'irrespect par la STIB de ses obligations,
- à majorer des intérêts et des dépens.



### L'appel incident

La STIB interjette appel incident en ce que le tribunal du travail a considéré que la demande relative à la discrimination introduite le 26 novembre 2009 n'était pas prescrite.

Elle demande la condamnation de Monsieur Youssef A. aux dépens des deux instances.

### V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

#### 1. La demande de dommages et intérêts pour non-respect des obligations de reclassement

La demande n'est pas fondée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

##### 1.1. Quant à la prescription

Dans sa citation signifiée le 21 décembre 2007, soit le dernier jour utile pour interrompre la prescription, Monsieur Youssef A. a demandé, notamment, des dommages et intérêts pour violation de l'obligation de reclassement.

La demande n'est dès lors pas prescrite.

##### 1.2. Quant au fondement de la demande

S'agissant d'une demande de dommages et intérêts pour faute, il incombe à Monsieur Youssef A. de démontrer la faute commise par la STIB, le dommage qu'il a subi et le lien de causalité entre la faute et le dommage.

Monsieur Youssef A. reproche essentiellement à la STIB d'avoir méconnu les obligations qui lui incombent en vertu de l'article 4 de la convention collective de travail d'entreprise du 28 juin 2006 suite à la constatation de son incapacité définitive à exercer sa fonction de conducteur.

La cour considère qu'il n'y a pas lieu de limiter l'examen à la période prenant cours le 15 décembre 2006, date à laquelle le médecin du travail a considéré que Monsieur Youssef A. était définitivement inapte à son poste de conducteur, mais qu'il faut examiner le comportement des deux parties depuis le 19 avril 2005, date à laquelle le médecin du travail



a émis l'avis que Monsieur Youssef A. pouvait reprendre le travail à un autre poste, avec des restrictions médicales.

Période d'inaptitude temporaire

La période d'inaptitude temporaire de Monsieur Youssef A. à son poste de conducteur, selon les recommandations du médecin du travail, s'étend du 19 avril 2005 au 15 décembre 2006.

La convention collective d'entreprise prévoit que tout travailleur affecté d'une inaptitude temporaire pour raison médicale peut bénéficier, quelle que soit son ancienneté et pour autant que l'organisation de l'entreprise le permette, d'une mise au travail moyennant adaptation de la fonction ou affectation à une autre fonction (article 6).

Du 19 avril 2005 au 15 janvier 2006, il semble que la STIB ait recherché une nouvelle affectation adaptée pour Monsieur Youssef A. mais que celui-ci ait refusé une fonction à la cafétéria. La STIB affirme qu'aucune autre fonction que celle proposée, et refusée par Monsieur Youssef A., n'était disponible compte tenu des restrictions médicales. Ces affirmations de la STIB sont rendues crédibles par les pièces qu'elle produit et Monsieur Youssef A., sur qui pèse la charge de la preuve, n'établit pas le contraire. La cour constate par ailleurs qu'aussi longtemps que l'incapacité temporaire totale de Monsieur Youssef A. a été reconnue, et donc indemnisée, par l'assureur accidents du travail, Monsieur Youssef A. n'a formulé aucune demande et n'a élevé aucune contestation au sujet de sa remise au travail éventuelle à un poste convenable. Monsieur Youssef A. n'établit pas de manquement dans le chef de la STIB pour cette période.

Monsieur Youssef A. a bénéficié d'une nouvelle affectation à la lecture des cassettes vidéo à partir du 16 janvier 2006. Cette affectation a satisfait Monsieur Youssef A. et reçu l'approbation du conseiller en prévention-médecin du travail. La STIB a donc satisfait à ses engagements pour cette période.

Il ressort des pièces produites par la STIB que cette affectation était provisoire. De même, l'incapacité de Monsieur Youssef A. à exercer sa fonction de conducteur était elle-même provisoire. Celui-ci devait donc se présenter auprès du conseiller en prévention-médecin du travail à la fin de chaque période pour laquelle celui-ci avait reconnu son incapacité temporaire. Or, il ne s'est plus présenté à partir du 9 juillet 2006, à l'échéance de la dernière période d'incapacité de travail temporaire reconnue par le médecin du travail. Il n'a pas non plus donné suite aux appels du service Mobilité Interne. À partir du 9 juillet 2006, Monsieur Youssef A. n'a donc pas collaboré à sa propre reconversion au sein de l'entreprise, alors que la convention collective d'entreprise requiert la motivation et les efforts des travailleurs en vue de leur reconversion (préambule de la CCT).



Inaptitude définitive

L'inaptitude définitive de Monsieur Youssef A. à exercer la fonction de conducteur a été constatée par le conseiller en prévention-médecin du travail le 15 décembre 2006. Monsieur Youssef A. n'a pas contesté cette décision médicale.

Le médecin du travail a recommandé une activité sans conduite de véhicule (pas de poste de sécurité) et sans source de conflit avec le public.

En cas d'impossibilité de reconversion, la convention collective d'entreprise prévoit que :

- Le travailleur reste en incapacité de travail pour accident du travail ou en incapacité de travail temporaire sous le régime INAMI.
- Si le travailleur a été déclaré inapte définitif et que l'incapacité de travail n'est plus reconnue par l'INAMI, l'entreprise veillera à lui attribuer un poste de travail dans les possibilités de l'organisation. À défaut de disponibilité, il sera mis fin au contrat de travail, après communication préalable et le cas échéant discussion au Comité de Reconversion (article 4.2).

La STIB fait valoir qu'aucun poste de travail définitif ne convenait à Monsieur Youssef A. en raison des restrictions médicales imposées. Cette allégation est confortée par l'annexe à la convention collective d'entreprise, qui vise les possibilités de reconversion suivantes pour les agents de conduite :

- Fonctions d'agent de zone ou de moniteur de zone, d'agent de vente ou de moniteur de station : ces fonctions ne convenaient pas à Monsieur Youssef A. car elles impliquent des contacts avec le public.
- Fonction technique : Monsieur Youssef A. ne possède pas les qualifications requises.

L'impossibilité de reconversion est donc établie. C'est le second tiret de l'article 4.2. de la convention collective qui trouve à s'appliquer. C'est en vain que Monsieur Youssef A. demande l'application du premier tiret, la période d'incapacité temporaire suivant l'accident du travail ayant pris fin.

Conformément à l'article 4.2., en raison de l'impossibilité d'attribuer à Monsieur Youssef A. un autre poste de travail, la STIB était en droit de mettre fin au contrat de travail, après communication préalable et le cas échéant discussion au Comité de Reconversion.

Monsieur Youssef A. relève brièvement, dans ses conclusions d'appel, qu'il n'est pas trace de quelque communication préalable avec possibilité de discussion au sein du Comité de concertation avant son licenciement. La STIB répond qu'elle n'est plus en mesure de documenter ce fait, avancé pour la première fois plus de 7 ans après la rupture du contrat de travail. Le respect, par la STIB, de son obligation d'informer le Comité de Reconversion et, le cas échéant, d'y discuter du cas, est douteux. Cependant, à supposer même que la STIB ait



manqué à ses obligations sur ce point, il reste à Monsieur Youssef A. la charge d'établir le préjudice que ce manquement lui aurait causé. Compte tenu de l'inertie de Monsieur Youssef A. et de son propre manquement à son obligation de collaborer à son reclassement, il n'est pas établi que l'omission d'informer le Comité de Reconversion lui ait causé un quelconque préjudice.

La demande de dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de reclassement n'est dès lors pas fondée.

## **2. La demande d'indemnité pour licenciement abusif**

**La demande n'est pas fondée.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

### **2.1. Les principes**

En vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail<sup>1</sup>, est considéré comme licenciement abusif, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Lorsque l'employeur invoque un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier, le juge doit vérifier si le motif de licenciement est prouvé et s'il est légitime. Le licenciement pour un motif en rapport avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable. En effet, l'objectif poursuivi par le législateur est d'interdire le licenciement manifestement déraisonnable d'un ouvrier<sup>2</sup>.

Lorsque l'employeur invoque un motif de licenciement lié à l'aptitude de l'ouvrier, il ne doit pas prouver, en outre, quelles sont les conséquences de l'inaptitude de celui-ci sur l'organisation du travail<sup>3</sup>.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs de licenciement invoqués incombe à l'employeur. Il lui incombe également de prouver que le motif de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier n'est pas manifestement déraisonnable.

---

<sup>1</sup> Telle qu'il était en vigueur à la date du licenciement.

<sup>2</sup> Cass., 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 3.

<sup>3</sup> Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, p. 117.



Si l'employeur ne prouve pas avoir licencié l'ouvrier pour des motifs conformes à l'article 63 de la loi tel qu'il vient d'être rappelé, il est tenu de payer à l'ouvrier une indemnité pour licenciement abusif correspondant à la rémunération de six mois.

## **2.2. Application des principes en l'espèce**

La STIB fait valoir que le licenciement de Monsieur Youssef A. a été décidé en raison de son incapacité définitive à effectuer des missions de conduite ou impliquant un contact avec le public et en raison de son attitude.

L'incapacité définitive à exercer ses fonctions de conducteur est établie. L'impossibilité de reconversion dans une autre fonction est également prouvée.

Dès lors, le licenciement est fondé sur l'inaptitude de Monsieur Youssef A. Le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable, eu égard à l'impossibilité de reconversion.

La demande d'indemnité pour licenciement abusif n'est pas fondée.

## **3. La demande d'indemnité pour discrimination**

**La demande n'est pas fondée.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

### **3.1. Quant à la recevabilité de la demande et quant à la prescription**

Dans sa citation introductive d'instance, signifiée le dernier jour utile pour interrompre le cours de la prescription, Monsieur Youssef A. a demandé la condamnation de la STIB à des dommages et intérêts réparant le préjudice subi du fait du caractère discriminatoire de son licenciement.

La demande n'a donc pas été introduite à la faveur d'une réouverture des débats. Elle est recevable.

Elle n'est pas prescrite, car elle a été introduite dans le délai d'un an suivant la fin du contrat de travail.



### 3.2. Quant à la renonciation

Il ne ressort des pièces soumises à la cour du travail aucune renonciation à réclamer des dommages et intérêts pour discrimination.

Dans sa citation introductive d'instance, Monsieur Youssef A. a demandé à titre principal au tribunal du travail d'ordonner la cessation de la discrimination et l'exécution en nature de l'obligation de reclassement. À titre subsidiaire, il a demandé l'indemnisation du préjudice causé par le licenciement discriminatoire et par la violation de l'obligation de reclassement ainsi qu'une indemnité pour licenciement abusif.

La renonciation de Monsieur Youssef A. à sa demande principale de cessation de discrimination n'emporte pas la renonciation aux demandes subsidiaires d'indemnisation.

### 3.3. Quant au fondement de la demande

Il y a lieu de faire application de la loi en vigueur à la date du licenciement, à savoir la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination<sup>4</sup>, et non de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui est postérieure aux faits.

L'article 21, § 4, de la loi du 25 février 2003, auquel Monsieur Youssef A. se réfère, n'est pas pertinent, car il concerne le travailleur qui a été licencié ou dont les conditions de travail ont été modifiées unilatéralement après qu'il ait introduit une plainte motivée pour discrimination. Tel n'est pas le cas de Monsieur Youssef A.

Néanmoins, la loi du 25 février 2003 interdit toute discrimination. La transgression de cette interdiction constitue, pourvu qu'elle soit établie, une faute ; le préjudice causé par cette faute peut être indemnisé sur la base du droit commun de la responsabilité civile. Il y a dès lors lieu, en l'espèce, d'examiner si la STIB a commis une discrimination.

Il est certain que Monsieur Youssef A. a subi un traitement défavorable, à savoir un licenciement, fondé sur son état de santé<sup>5</sup>. En vertu de l'article 19, § 3, de la loi, il incombe à la STIB de démontrer que cette différence de traitement ne constitue pas une discrimination.

---

<sup>4</sup> et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

<sup>5</sup> Il n'est pas inutile de préciser le fondement de la différence de traitement, bien que la liste des motifs de discrimination inscrite à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, de la loi ait été annulée par l'arrêt de la Cour constitutionnelle (alors dénommée Cour d'arbitrage) n° 157/2004 du 6 octobre 2004.



La différence de traitement ne constitue une discrimination, au sens de la loi du 25 février 2003, que si elle manque de justification objective et raisonnable<sup>6</sup>. Dans le domaine des relations de travail, une différence de traitement repose sur une justification objective et raisonnable lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée<sup>7</sup>.

La caractéristique qui a déterminé le licenciement de Monsieur Youssef A. est son inaptitude définitive à exercer sa fonction de conducteur. L'aptitude, au sens médical du terme, à exercer sa fonction est bien une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Cette exigence n'est pas disproportionnée dès lors qu'une reconversion a été recherchée par l'employeur, mais en vain.

En conclusion sur ce point, la STIB n'a pas contrevenu à la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination.

## **VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL**

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après avoir entendu la STIB, en l'absence de Monsieur Youssef A. ;

Après avoir entendu l'avis du Ministère public ;

Déclare l'appel principal recevable, mais non fondé ;

Déclare toutes les demandes de Monsieur Youssef A. non fondées, l'en déboute et confirme sa condamnation aux dépens de la première instance ;

Déclare l'appel incident recevable, mais non fondé ; en déboute la STIB ;

Condamne Monsieur Youssef A. à payer à la STIB les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 2.200 euros jusqu'à présent.

---

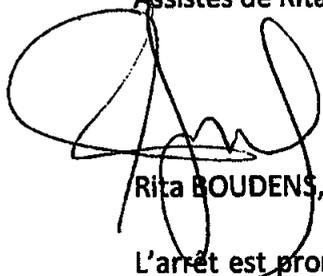
<sup>6</sup> Article 2, § 1<sup>er</sup> de la loi.

<sup>7</sup> Article 2, § 5, de la loi.



**Ainsi arrêté par :**

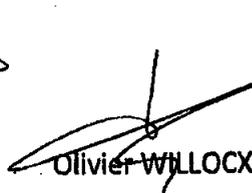
Fabienne BOUQUELLE, conseillère,  
Olivier WILLOCX, conseiller social au titre d'employeur,  
Viviane PIRLOT, conseillère sociale au titre d'ouvrier,  
Assistés de Rita BOUDENS, greffière,



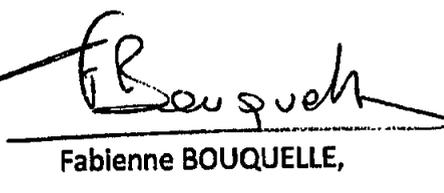
Rita BOUDENS,



Viviane PIRLOT,



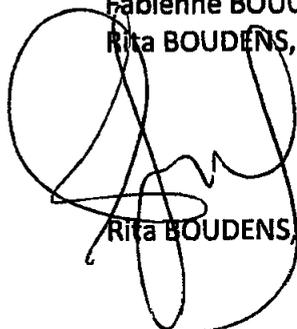
Olivier WILLOCX,



Fabienne BOUQUELLE,

L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la  
Cour du travail de Bruxelles, le 20 avril 2015, où étaient présents :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,  
Rita BOUDENS, greffière,



Rita BOUDENS,



Fabienne BOUQUELLE,

