

Numéro du répertoire 2023 / 465
Date du prononcé 15 février 2023
Numéro du rôle 2021/AB/446
Décision dont appel 19/1089/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00003147691-0001-0026-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur . (B) inscrit au registre national sous le numéro _____ (ci-
après « M.B »),
domicilié à

partie appelante, représentée par Maître

contre

**La Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles (STIB), association de droit public
dotée de la personnalité juridique, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0247.499.953 (ci-après
« la STIB »),
dont le siège est établi à 1000 Bruxelles, rue Royale 76,**

partie intimée, représentée par Maître

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

⌈ PAGE 01-00003147691-0002-0026-01-01-4 ⌋



1. Indications de procédure

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 3^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 2.2.2021, R.G. n°19/1089/A, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 4.6.2021 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 1.9.2021 ;
- les conclusions de synthèse remises pour M.B le 1.6.2022 ;
- les conclusions de synthèse remises pour la STIB le 15.7.2022 ;
- le dossier de M.B (18 pièces) ;
- le dossier de la STIB (39 pièces).

La cause a été introduite à l'audience publique de la 4^e chambre du 1.9.2021. A cette audience, une ordonnance a été rendue sur les bancs.

Le greffe de la cour a communiqué le dossier au ministère public qui, par une apostille du 24.6.2021, a estimé ne pas devoir émettre d'avis en l'espèce. Cette réponse du ministère public peut être assimilée au cas visé à l'article 766, §1^{er}, dernier alinéa, CJ, qui autorise le ministère public, même lorsque la cause est communicable en vertu de la loi, à n'émettre aucun avis.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 18.1.2023.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 18.1.2023.



2. Les faits

Le 16.3.2016, M.B est entré au service de la STIB en qualité de conseiller en prévention dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à plein temps¹.

A compter de la fin de l'année 2016, M.B a connu diverses périodes d'incapacité de travail.

Le 21.12.2016, constatant une absence injustifiée depuis le 14.12.2016, la STIB a adressé le courrier suivant à M.B² :

« (...) Vous nous avez renseigné que vous êtes en incapacité de travail pour maladie.

Sauf erreur nous n'avons pas reçu de certificat médical couvrant votre incapacité depuis le 14.12.2016.

La période non-couverte par certificat médical sera considérée comme absence injustifiée.

Si nous n'avons toujours pas reçu votre certificat le 28.12.2016, l'article 30 point 3 du règlement de travail s'applique et ceci a pour conséquence que vous ne serez pas payé pour les jours compris entre le début du certificat et la veille de la date de réception dudit certificat (...) »

Il était par ailleurs rappelé au verso de ce courrier la procédure à suivre pour envoyer les certificats médicaux.

Le 11.4.2017, une situation identique d'absence injustifiée depuis le 4.4.2017 s'est présentée et la STIB a adressé le courrier suivant à M.B³ :

« (...) Vous nous avez renseigné que vous êtes en incapacité de travail pour maladie.

Sauf erreur nous n'avons pas reçu de certificat médical couvrant votre incapacité depuis le 04.04.2017.

La période non-couverte par certificat médical sera considérée comme absence injustifiée.

Si nous n'avons toujours pas reçu votre certificat le 18.04.2017, l'article 30 point 3 du règlement de travail s'applique et ceci a pour conséquence que vous ne serez pas payé pour les jours compris entre le début du certificat et la veille de la date de réception dudit certificat (...) »

¹ Pièce 1 -- dossier STIB

² Pièce 3 -- dossier STIB

³ Pièce 4 -- dossier STIB



Au verso de cette lettre, la STIB rappelait une nouvelle fois à M.B les consignes pour l'envoi des certificats médicaux.

Le 13.4.2017, M.B a transmis en réponse à la STIB un certificat médical couvrant la seule période du 4.4.2017 au 6.4.2017 inclus. La STIB a ainsi dû constater que M.B restait en absence injustifiée pour plusieurs jours au-delà du 6.4.2017.

Il est noté aussi qu'au cours de cette même période d'incapacité de travail, M.B n'était pas présent lors du passage à son domicile du médecin-contrôle, le 5.4.2017, et qu'il n'a donné aucune suite à la convocation lui adressée⁴.

Du 27.10.2017 au 31.10.2017, M.B a connu une nouvelle période d'incapacité de travail. Il a transmis son certificat médical à la STIB avec un retard de trois jours le 31.10.2017⁵.

Entre-temps, M.B n'était pas présent lors du passage à son domicile du médecin-contrôle, le 30.10.2017, et il n'a à nouveau donné aucune suite à la convocation lui adressée⁶.

Les 7 et 8.11.2017, M.B ne s'est pas présenté au travail et n'a prévenu de cette absence ni ses collègues ni son supérieur. Ce dernier, Monsieur J. ne parvenant pas à le joindre par téléphone, lui a donc adressé un courriel le 8.11.2017 pour qu'il justifie son absence⁷.

Le 14.11.2017, sans prévenir, M.B ne s'est pas rendu à une réunion où il était attendu. L'absence se prolongeant et faute de pouvoir le joindre par téléphone, Monsieur J. lui a adressé un nouveau courriel le 15.11.2017 pour lui rappeler ses obligations en matière de remise des certificats médicaux, ainsi que son obligation de prévenir l'équipe de ses absences⁸.

Du 28.11.2017 au 16.1.2018, M.B s'est à nouveau retrouvé en incapacité de travail. Il communiquera à la STIB huit certificats médicaux le couvrant pour toute cette période⁹.

Le 8.12.2017, M.B n'était pas présent lors du passage à son domicile du médecin-contrôle et il n'a pas donné suite à la convocation lui adressée¹⁰.

M.B devait normalement reprendre le travail le 17.1.2018, mais il n'en fera rien et ne remettra à la STIB aucun certificat de prolongation de son incapacité.

⁴ Pièce 5 – dossier STIB

⁵ Pièce 7 – dossier STIB

⁶ Pièce 8 – dossier STIB

⁷ Pièce 9 – dossier STIB

⁸ Pièce 10 – dossier STIB

⁹ Pièce 11 – dossier STIB

¹⁰ Pièce 12 – dossier STIB



Le 25.1.2018, la STIB lui a alors adressé le courrier suivant¹¹ :

*« (...) Vous nous avez renseigné que vous êtes en incapacité de travail pour maladie.
Sauf erreur nous n'avons pas reçu de certificat médical couvrant votre incapacité depuis le 17.01.2018.
La période non-couverte par certificat médical sera considérée comme absence injustifiée.
Si nous n'avons toujours pas reçu votre certificat le 31.01.2018, l'article 30 point 3 du règlement de travail s'applique et ceci a pour conséquence que vous ne serez pas payé pour les jours compris entre le début du certificat et la veille de la date de réception dudit certificat (...) »*

Au verso de cette lettre, la STIB rappelait encore à M.B la procédure à suivre pour la transmission des certificats médicaux.

M.B n'a donné aucune suite à cette lettre.

Le 31.1.2018, la STIB a adressé à M.B la mise en demeure suivante¹² :

*« (...) Nous faisons suite à notre précédent courrier.
Malgré ce courrier, nous constatons qu'il existe toujours une période non couverte par un certificat médical.
Par conséquent, par la présente, nous vous mettons en demeure de justifier votre absence depuis le 17.01.2018, soit au moyen d'un certificat médical, soit d'une autre manière.
Nous attirons votre attention sur le fait qu'à défaut de justification, ceci pourrait avoir comme conséquence que votre absence et absence de réaction seraient considérées comme un abandon (irrégulier) d'emploi dans votre chef et donc une démission par rupture unilatérale et volontaire de contrat de travail (...) »*

En réponse, le 4.2.2018, M.B a transmis à la STIB un certificat médical le couvrant pour la période du 17.1.2018 au 2.2.2018¹³.

Cependant, le lundi 5.2.2018, alors qu'il n'était plus couvert par un certificat médical, M.B ne s'est pas présenté au travail et n'a pas prévenu la STIB de son absence. Le 8.2.2018, son responsable d'équipe, Monsieur J. a tenté en vain de le contacter par téléphone¹⁴.

¹¹ Pièce 13 – dossier STIB

¹² Pièce 14 – dossier STIB

¹³ Pièces 15 et 16 – dossier STIB

¹⁴ Pièce 17 – dossier STIB



Le 5.2.2018, Madame L , conseillère sociale, a été chargée par le service RH de la STIB de prendre contact avec M.B¹⁵.

Le 9.2.2018, Madame L a tenté de joindre M.B par téléphone, mais sans succès. Elle lui a alors laissé un message vocal sur son répondeur. M.B a ainsi recontacté Madame L le même jour. Celle-ci rapporte à ce sujet ce qui suit dans un courriel du 9.2.2018 au service RH¹⁶ :

*« (...) M.B m'a recontacté ce jour.
Il ne me parle pas de la nature de sa maladie, il dira juste que c'est assez grave et qu'il a perdu 15 kg.
Le milieu professionnel n'est pas lié.
Il aimerait reprendre le travail au plus vite, il voit son médecin demain et me tiendra au courant (...) »*

Malgré cela, M.B n'a pas repris contact avec Madame L et n'a déposé aucun certificat médical afin de couvrir son absence.

Le 12.2.2018, la STIB lui a donc adressé le courrier suivant¹⁷ :

*« (...) Vous nous avez renseigné que vous êtes en incapacité de travail pour maladie.
Sauf erreur nous n'avons pas reçu de certificat médical couvrant votre incapacité depuis le 03.02.2018.
La période non-couverte par certificat médical sera considérée comme absence injustifiée.
Si nous n'avons toujours pas reçu votre certificat le 17.02.2018, l'article 30 point 3 du règlement de travail s'applique et ceci a pour conséquence que vous ne serez pas payé pour les jours compris entre le début du certificat et la veille de la date de réception dudit certificat (...) »*

M.B n'y a réservé aucune suite.

Le 19.2.2018, la STIB a donc adressé à M.B une nouvelle mise en demeure¹⁸ :

*« (...) Nous faisons suite à notre précédent courrier.
Malgré ce courrier, nous constatons qu'il existe toujours une période non couverte par un certificat médical.*

¹⁵ Pièce 39 – dossier STIB

¹⁶ Pièce 39 – dossier STIB

¹⁷ Pièce 18 – dossier STIB

¹⁸ Pièce 19 – dossier STIB



Par conséquent, par la présente, nous vous mettons en demeure de justifier votre absence depuis le 03.02.2018, soit au moyen d'un certificat médical, soit d'une autre manière.

Nous attirons votre attention sur le fait qu'à défaut de justification, ceci pourrait avoir comme conséquence que votre absence et absence de réaction seraient considérées comme un abandon (irrégulier) d'emploi dans votre chef et donc une démission par rupture unilatérale et volontaire de contrat de travail (...) »

A nouveau, M.B n'y donnera aucune suite.

Par pli recommandé du 22.2.2018, Madame V. a réitéré la mise en demeure en ces termes¹⁹ :

HR Administration Manager, a

« (...) Vous êtes en incapacité de travail pour maladie depuis le 28/11/2017. Votre dernier certificat médical couvre votre absence jusqu'au 2/02/2018. Nous devons constater que vous n'avez ni repris le travail ni envoyé une nouvelle prolongation de certificat médical.

Depuis le début de votre incapacité de travail, nous devons noter que vous n'avez pas respecté à plusieurs reprises les règles relatives à la maladie :

- *Vous êtes dans l'obligation de prévenir votre responsable en cas de prolongation ou rechute au plus tard avant 8h du matin avant votre début de service. Vous ne respectez jamais cette obligation générale.*
- *Vous n'étiez présent lors du contrôle médical à votre domicile le 30/10/2017 et vous ne vous êtes pas présenté au cabinet médical du médecin contrôle. Vous avez été sanctionné pour ce manquement.*
- *Vous devez envoyer un certificat médical dans les deux jours ouvrables (art.30 du RT) pour justifier votre absence. Hors, vous avez régularisé certaines périodes de maladie par l'envoi très tardif de certificats. Vous avez reçu plusieurs courriers du service RH Inness pour vous demander de régulariser votre situation (lettres du 25/01/2018, 31/01/2018, 12/02/2018 et 19/02/2018). Malgré ces rappels, vos certificats sont parvenus à l'entreprise plus de 10 jours après le début de votre incapacité. Ces envois tardifs de certificats ont entraîné l'application d'absence injustifiée.*

Nous vous informons que vous êtes mis en demeure de prendre contact avec nous et de régulariser votre situation.

Nous attirons votre attention sur vos obligations contractuelles et sur les implications de manquements répétés aux règles de l'entreprise en matière de maladie. La répétition futures de tels manquements n'est plus admise et pourra être passible d'un licenciement, le cas échéant, sans indemnité de préavis ni préavis (...) »

¹⁹ Pièce 20 – dossier STIB



Le vendredi 9.3.2018, faute de réaction de M.B, Monsieur D , Senior Vice-Président RH, a adressé une ultime mise en demeure à M.B²⁰ :

« (...) Vous êtes incapacité de travail pour maladie depuis le 28/11/2017. Votre dernier certificat médical couvre votre absence jusqu'au 2/02/2018. Nous devons constater que vous n'avez ni repris le travail ni envoyé de justification de votre absence depuis le 3 février 2018, et ce malgré notre courrier recommandé du 22 février 2018, qui contenait mise en demeure à cet égard.

Vous trouverez en annexe une copie dudit courrier recommandé qui précisait que (...)

Ceci constitue une situation de manquements répétés, qualifiable de situation d'insubordination.

La présente constitue une ultime mise en demeure dans ce cadre.

A défaut pour vous de justifier votre absence pour le 13 mars 2018 au plus tard, la STIB prendra les mesures qui s'imposent, vos manquements n'étant plus tolérés et un licenciement pour motif grave étant envisageable (...) »

Par pli recommandé du 15.3.2018, restant sans nouvelle de M.B, la STIB lui a finalement notifié la lettre de rupture pour motif grave suivante²¹ :

« (...) Nous vous informons de notre décision de mettre fin à votre contrat de travail d'employé ce 15 mars 2018, avec effet immédiat et pour les motifs graves décrits ci-après. Cette décision vous a été annoncée par téléphone ce jour (...)

Vous avez à de nombreuses reprises omis de respecter les obligations légales qui vous incombent, notamment celles d'avertir votre responsable en cas de prolongation ou de rechute de maladie, et de justifier, dans le délai imparti par le règlement du travail, votre absence par l'envoi d'un certificat médical, et ce malgré nos différents rappels des règles applicables et nos mises en demeure vous interpellant quant au non-respect de vos obligations.

Ceci a notamment été le cas :

- *en décembre 2016 (absence d'avertissement de votre absence et envoi d'un certificat médical après 7 jours d'absence au lieu du délai de 2 jours repris dans notre règlement de travail et suite à un courrier du 21.12.2016 vous interpellant quant à la justification de votre absence),*
- *en avril 2017 (absence d'avertissement de votre absence et envoi d'un certificat médical près de 10 jours après le début de l'incapacité et suite à un courrier du 11.04.2017 vous interpellant quant à la justification de votre absence),*

²⁰ Pièce 21 – dossier STIB

²¹ Pièce 22 – dossier STIB



- en janvier 2018 (envoi du certificat médical deux semaines et demi après le début de l'incapacité et suite à deux courriers des 25.01.2018 et 31.01.2018 vous interpellant à nouveau quant à votre situation),
- en février 2018 (nous avons dû vous envoyer quatre courriers relatifs à votre absence injustifiée les 12.02.2018, 19.02.2018, 22.02.2018 et 09.03.2018). Aucune suite n'a été réservée à nos demandes.

Vous êtes en incapacité de travail depuis le 28/11/2017. Votre dernier certificat médical couvrait votre absence jusqu'au 2/02/2018.

Depuis lors, toutefois, vous n'avez ni averti la société d'une prolongation de votre absence, ni repris le travail, ni justifié votre absence, et ce malgré nos courriers très explicites dont celui 22 février 2018 (qui vous mettait en demeure de prendre contact et de régulariser votre situation, et qui attirait une nouvelle fois votre attention sur vos obligations et sur les implications de manquements répétés), et notre ultime mise en demeure de ce 9 mars 2018.

Par ce dernier courrier, nous vous indiquions clairement que votre attitude constituait une situation de manquements répétés, qualifiable d'insubordination. Par ce courrier nous vous mettions en demeure de justifier votre absence pour ce mardi 13 mars 2018 au plus tard et vous précisions qu'à défaut, la STIB devrait prendre les mesures qui s'imposent, vos manquements n'étant plus tolérés et un licenciement pour motif grave étant envisageable.

Vous n'avez donné aucune suite à ces deux derniers courriers. A ce jour, aucune réaction quelconque n'a été réservée à nos multiples demandes.

Cette situation de manquements répétés n'est plus tolérée et nous estimons, en ces circonstances, que la confiance nécessaire à la poursuite des relations contractuelles est définitivement rompue.

Ces manquements répétés, outre le fait qu'ils constituent une infraction aux obligations légales et contractuelles qui vous incombent, perturbent fortement l'organisation du travail au sein de votre service, votre manager ne sachant pas s'il peut compter sur votre présence et vos missions en étant impactées et par là-même, le fonctionnement du service.

Nous mettons donc fin à votre contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave (...)

Nous vous remercions de bien vouloir restituer, au siège de la société, endéans les 7 jours calendrier, tout le matériel de la Société qui serait encore en votre possession, en ce compris notamment votre PC, libre-parcours, votre badge, ainsi



que, le cas échéant, le libre-parcours de famille, et tout autre matériel de la Société. »

Dans un courriel du 22.3.2018, M.B y a réagi en ces mots²² :

« (...) J'accuse bonne réception de votre courrier portant sur mon licenciement daté du 15 mars 2018.

Je marque mon désaccord total sur le motif de ce licenciement.

J'attire votre attention sur le fait que je suis en maladie depuis le 28 novembre 2017 que depuis cette date tous les certificats médicaux ont été envoyés, et que le service était parfaitement au courant de mon état de santé (Témoins à l'appui).

À défaut d'accord amiable, je me verrais dans l'obligation de porter l'affaire devant le tribunal du travail (...) »

Le 26.3.2018, M.B a restitué le matériel appartenant à la STIB et a adressé un mail à ce propos à Madame V²³.

Le 9.5.2018, M.B a formellement contesté son licenciement par l'entremise de son conseil.

Les parties ne sont pas parvenues à résoudre le différend.

Par une requête du 15.3.2019, M.B a porté le litige devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles.

Par jugement du 2.2.2021, le tribunal a débouté M.B de l'entière de ses demandes.

Par une requête reçue au greffe de la cour de céans le 4.6.2021, M.B a interjeté appel dudit jugement.

3. Les demandes originaires et le jugement dont appel

3.1. Les demandes

M.B demandait au tribunal de condamner la STIB au paiement de :

- 11.157,21 € bruts à titre d'indemnité de rupture ;
- 96.056,61 € à titre d'indemnité de protection du conseiller en prévention ;

²² Pièce 23 – dossier STIB

²³ Pièce 34 – dossier STIB



- 17.242,96 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 1 € provisionnel à titre de toutes primes, indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé actuel ou futur ;
- 15.000 € à titre de licenciement abusif ;
- des dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 6.000 €.

M.M postulait également la condamnation de la STIB à la délivrance d'un document C4 modifié.

3.2. Le jugement du 2.2.2021

Le premier juge a statué comme suit :

« Statuant après un débat contradictoire;

1. Sur le licenciement pour motif grave

Déclare la demande recevable et non fondée.

Dit pour droit que les fautes reprochées à M.B sont constitutives d'insubordination et présentent un caractère de gravité.

*En conséquence,
Le licenciement est régulier en la forme et fondé.*

Déboute M.B de ce chef de demande.

2. Sur l'indemnité de protection du conseiller en prévention.

Déclare la demande recevable et non fondée.

Dit pour droit que le licenciement de M.B trouve son origine dans des motifs étrangers à son statut et à son indépendance de conseiller en prévention.

*En conséquence,
Déboute M.B de ce chef de demande.*

3. Sur l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Déclare la demande recevable mais non fondée.

En conséquence,



Déboute M.B de ce chef de demande indemnitaire.

4. Sur l'indemnité pour licenciement abusif

Déclare la demande recevable mais non fondée.

En conséquence,

Déboute M.B de ce chef de demande indemnitaire.

5. Sur l'indemnité pour licenciement discriminatoire en raison de l'état de santé

Déclare la demande recevable mais non fondée.

En conséquence,

Déboute M.B de ce chef de demande indemnitaire.

6. Sur les dépens

En vertu de l'article 1017 al. 1er du Code judiciaire, fixe l'indemnité de procédure à la somme de 6.000 EUR.

Condamne M.B à supporter l'indemnité de procédure de 6000 EUR ainsi que la contribution au Fonds budgétaire pour l'aide juridique de deuxième ligne de 20 EUR.

7. Dit v avoir lieu à exécution provisoire.

Conformément à l'article 1397 al. 2 du Code judiciaire, autorise l'exécution provisoire du jugement, nonobstant tout recours.

(...) »

4. Les demandes en appel

4.1. M.B demande à la cour de déclarer l'appel recevable et fondé et, en conséquence, de :

- condamner la STIB au paiement des sommes suivantes :
 - o 11.157,21 € bruts à titre d'indemnité de rupture, sous déduction des retenues fiscales et sociales ;
 - o 96.056,64 € au titre d'indemnité de protection (conseiller en prévention) ;
 - o 17.242,96 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sous déduction des retenues fiscales ;



- 26.371,58 € bruts à titre d'indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé actuel ou futur ;
 - 15.000,00€ à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
 - le tout à majorer des intérêts au taux légal à partir du licenciement jusqu'à complet paiement et des dépens d'instance et d'appel ;
- condamner la STIB à produire un C4 rectifié dans le mois du prononcé de l'arrêt à intervenir ;
 - condamner la STIB aux entiers dépens, liquidés à un montant de 6.500,00 € en première instance et à 6.500,00 € en appel ;
 - dans l'hypothèse où le jugement dont appel serait confirmé, réduire l'indemnité de procédure à un montant de 1.300,00 € en première instance et à 1.300,00 € en appel, vu qu'il bénéficie de l'aide juridique.

4.2. La STIB demande à la cour de :

- à titre principal :
 - déclarer l'ensemble des demandes de M.B non fondées et l'en débouter intégralement ;
 - condamner M.B aux dépens des deux instances, en ce compris les frais de signification ;
- à titre subsidiaire :
 - dire pour droit que la rémunération annuelle brute de référence de M.B s'élève à 50.165,02 € ;
 - réduire dès lors l'indemnité compensatoire de préavis postulée à un montant de 10.611,83 € bruts ;
 - dire pour droit que les motifs du licenciement de M.B sont étrangers à son indépendance en tant que conseiller en prévention et le débouter dès lors de sa demande d'indemnité de protection en tant que conseiller en prévention ;
 - dire pour droit que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
 - dire pour droit que le licenciement n'est pas discriminatoire ;
 - dire pour droit que le licenciement n'est pas abusif ;
 - compenser les dépens.



5. Sur la recevabilité

Le jugement entrepris a été signifié le 6.5.2021. L'appel formé le 4.6.2021 a partant été introduit dans les formes et les délais légaux. L'appel est recevable.

6. Sur le fond

6.1. Quant au motif grave et à l'indemnité compensatoire de préavis

6.1.1. Textes et principes

En vertu de l'article 17, 1° de la loi du 3.7.1978, le travailleur a l'obligation « *d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus* ».

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

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.

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.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier en justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »



Pour l'application de cette disposition et pour apprécier la régularité de la rupture pour motif grave, il faut de manière générale se placer au moment où l'employeur a donné le congé²⁴.

L'article 35 prévoit en ses alinéas 3 et 4 deux délais préfixes, dont l'expiration entraîne forclusion du droit lui-même :

- un délai pour donner congé : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant expiration du terme lorsque le fait qui le justifierait est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins ;
- un délai pour notifier le motif grave : le motif grave invoqué doit être notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

Au sens de cette disposition légale, le fait est « connu » de l'auteur du congé lorsque celui-ci a acquis suffisamment de certitude pour prendre une décision en connaissance de cause « à propos de l'existence de ce fait et des circonstances qui en font un motif grave » justifiant le licenciement immédiat, spécialement pour fonder sa propre conviction à l'égard de la partie licenciée et de la justice²⁵. En d'autres termes aussi, le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de l'employeur lorsque celui-ci 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 »²⁶.

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté les délais. Cela suppose que, si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués par la partie qui donne congé plus de 3 jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie devra prouver qu'elle n'en a eu connaissance qu'au plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé²⁷.

Quant à la notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3.7.1978, elle comporte trois éléments :

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

²⁴ v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 4^e ch., 15.12.2021, R.G. n°2018/AB/938 ; CT Liège, 15.5.1995, *Chron.D.S.*, 1997, p.135, sommaire juportal

²⁵ Cass., 3^e ch., 19.3.2001, R.G. n°S.00.0129.N, juportal

²⁶ Cass., 14.5.2001, *J.T.T.*, 2001, p.390, juportal; Cass., 7.12.1998, *J.T.T.*, 1999, p.149 ; Cass., 14.10.1996, *J.T.T.*, 1996, p. 501 ; Cass., 11.1.1993, *J.T.T.*, 1993, p. 58 ; Cass., 14.5.1979, *J.T.T.*, 1980, p.78

²⁷ v. en ce sens : CT Bruxelles, 4e ch., 10.9.2019, R.G. n° 2016/AB/1071



La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al.8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée²⁸.

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute²⁹.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé³⁰.

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera *in concreto* la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave³¹. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et de circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle.

Tout cela relève en fin de compte de l'appréciation souveraine du juge du fond, appréciation qui devra porter sur chacun des trois éléments précités : existence d'une faute, degré de gravité et incidence sur la relation de travail. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par le

²⁸ v. pour une application du principe en droit commun – article 1315, anc. CCiv.: Cass., 17.9.1999, *Pas.*, 1999, I, p.467, juportal (cette jurisprudence est dorénavant formellement consacrée par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que « *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* »); v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9^e ch., 24.4.2002, R.G. n°30.72502, juportal

²⁹ v. en ce sens : Cass., 23.10.1989, *J.T.T.*, 1989, p.432, note, *Pas.*, 1990, I, p.215

³⁰ v. en ce sens : Cass., 26.6.2006, RG n°S.05.0004.F, juportal.be, *J.T.T.*, 2006, p. 404

³¹ v. en ce sens : Cass., 20.11.2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, p.190, juportal ; Cass., 6.9.2004, *J.T.T.*, 2005, p.140 ; Cass., 3e ch., 28.4.1997, *Pas.*, I, 1997, p. 514, *J.T.T.*, 1998, p. 17 ; Cass., 27.2.1978, *Pas.*, 1978, I, p.737



travailleur, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3.7.1978³².

6.1.2. Application - respect du formalisme légal : respect des délais

La cour constate que la STIB a respecté le double délai de 3 jours fixé à l'article 35, al.3 et 4, de la loi du 3.7.1978, ce qui ne donne lieu du reste à aucune contestation entre les parties.

6.1.3. Application – l'existence d'une faute grave

6.1.3.1. Le tribunal a débouté M.B de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis pour les motifs suivants :

« (...)

13.

Le Tribunal estime que M.B a enfreint ses obligations tant légales que contractuelles en matière d'avertissement et de justification de ses absences alors que la STIB a mis tous les moyens utiles en œuvre afin d'attirer son attention sur la nécessité de respecter correctement ses obligations.

Le Tribunal constate que M.B n'a pris aucune mesure visant à respecter ses obligations légales et contractuelles (article 30 du règlement de travail). Il n'a ni remis de certificats en temps et en heure, ni respecté ses obligations en matière d'information en cas d'absence, ni son obligation de se soumettre au contrôle médical.

Le Tribunal constate qu'en date du 14 mars 2018, la STIB restait toujours sans nouvelles de M.B depuis la remise tardive de son certificat du 4 février 2018.

Le Tribunal juge que la STIB a, à juste titre, retenu l'insubordination pour qualifier les manquements répétés et le refus de M.B d'obtempérer aux demandes de justification de la STIB. L'incertitude quant à l'éventuelle reprise du travail de Monsieur B a, en outre, eu pour effet de désorganiser l'équipe du SIPP, dont le rôle dans une entreprise comme la STIB n'est pas à négliger dans l'appréciation de la rupture de confiance.

Cette appréciation sévère du Tribunal se justifie au regard des circonstances suivantes :

³² v. Cass., 6.6.2016, n° S.15.0067.F, juportal ; CT Bruxelles, 6e ch. extr., 16.10.2019, R.G. n°2017/AB/849



- *C'est en vain que M.B se repose sur l'attestation médicale du Dr Erol datée du 28 mai 2018, soit 10 semaines après son licenciement, pour y tenter de trouver une cause d'excuse à ses manquements répétés. Outre le caractère tardif de cette attestation, celle-ci ne fait nullement mention d'une "aboulie". De plus, alors que cette attestation médicale fait état d'une impossibilité pour M.B de respecter "Ses obligations administratives" à partir du 18 décembre 2017, M.B a néanmoins remis (après plusieurs avertissements) 5 certificats médicaux à la STIB depuis cette date (ce qui atteste qu'il était bien en état d'accomplir des formalités administratives).*

Il est étonnant de relever que la condition médicale de M.B l'empêchant de se conformer à ses obligations administratives s'est subitement arrêtée le 16 mars 2018, soit le lendemain de son licenciement ...

M.B pourrait par ailleurs d'autant moins prétendre qu'il ne lui était pas possible de réagir aux courriers et mise en demeure adressés par la STIB, alors que dans le même temps, dès le 22 mars 2018, il lui était possible de réagir à son courrier de licenciement (envoyé le 15 mars 2018), par le biais d'un e-mail qu'il a adressé à Mme V . Il est également étonnant de constater que dans l'e-mail que M.B a adressé à Madame V le 22 mars 2018, pour réagir à son licenciement pour motif grave, il ne fait également aucunement mention d'un quelconque problème de santé mental qui l'aurait empêché d'accomplir les formalités requises ... On notera enfin que M.B lui adressera en outre un nouvel e-mail relatif au matériel restitué le 26 mars 2018.

- *M.B reste en défaut de démontrer que la STIB était parfaitement au courant de son état de santé et de ses causes, alors qu'à trois reprises le 30 octobre 2017 et le 8 décembre 2017, M.B s'est soustrait au contrôle médical.*
- *En refusant systématiquement de répondre dans les délais aux demandes de justification de ses absences, voire même en ne les justifiant pas ou en se soustrayant aux contrôles médicaux, il ne peut plus être question de négligence dans son chef. A l'estime du Tribunal, l'insubordination peut être retenue dès lors qu'après cinq courriers ordinaires l'invitant à justifier ses absences, la STIB a dès le 12 février 2018, qualifié ses demandes de justification de mise en demeure, sans succès.*
- *La gradation qui mène à la rupture de confiance et à une réelle insubordination s'observent précisément lorsque le dossier passe du SIPP au service RH. Le dossier devient précontentieux lorsque Madame*



V. , HR Administration Manager lui a adressé un courrier recommandé le 22 février 2018. Au terme de ce septième courrier, la STIB indiquait de manière claire et explicite à M.B que son non-respect répété des règles légales et internes ne serait plus toléré et pourrait conduire à la rupture de son contrat de travail sans préavis, ni indemnité. Ce courrier n'a pas été suivi d'effet.

- Une ultime mise en demeure lui est alors adressée en date du 9 mars 2018 par laquelle Monsieur D Senior Vice-Président RH qui demandait expressément à M.B de justifier son absence (depuis le 3 février 2018) et ce au plus tard pour le 13 mars 2018. Il y était expressément mentionné que la situation s'apparentait à de l'insubordination et qu'à défaut de retour dans le délai fixé, un licenciement pour motif grave serait envisageable. M.B n'a réservé aucune suite à ce huitième courrier (recommandé), pourtant qualifié d'ultime mise en demeure.

Au vu de ce qui précède et dans le cadre du bon fonctionnement du SIPP, le Tribunal considère que la STIB a agi avec prudence, modération et sans précipitation. L'absence répétée de réponse et le silence persistant de M.B peuvent adéquatement être qualifiés d'insubordination, constitutives d'une faute grave, rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail dans un service aussi important que le SIPP (...)

6.1.3.2. Dans les circonstances précises de l'espèce rappelées *supra* au point 2, la cour rejoint largement cette analyse et fait sienne la motivation du jugement entrepris.

Aucune des explications apportées par M.B en degré d'appel ne conduit la cour à une conclusion différente.

Les faits reprochés à M.B sont établis. Celui-ci ne prouve pas que son état de santé mentale était tel qu'il n'aurait pas pu agir autrement et, en particulier, que pendant toutes ses périodes d'absence, il se serait trouvé dans l'incapacité de se conformer à ses obligations administratives en raison de son état de santé. M.B affirme, mais ne prouve pas avoir été atteint d'« aboulie » et encore moins le degré de sévérité de cette pathologie psychiatrique. M.B concède du reste que cet état de santé « est caractérisé par des périodes de crises aiguës, succédant à des périodes plus calmes »³³. Le constat posé par le Docteur EROL, dans son attestation médicale du 28.5.2018³⁴, d'une impossibilité pour M.B de « faire ses obligations administratives » à partir du 18.12.2017 est par ailleurs contredit dans les faits par la circonstance que, depuis cette date, après rappel à l'ordre, M.B a pourtant été en mesure de communiquer à son employeur 5 certificats médicaux. Au demeurant, cette

³³ Conclusions de synthèse M.B, p.15

³⁴ Pièce 3 – dossier M.B



« impossibilité » est d'autant plus douteuse que M.B affirme avoir, dès le jeudi 15.3.2018 au matin, « *avant d'apprendre son licenciement et juste après avoir pris connaissance de la mise en demeure datée du vendredi 9 mars 2018 (...) contacté le service RH de la STIB afin de s'excuser du retard concernant ses démarches administratives et indiqu[é] qu'il répondrait à la demande de régularisation dans les plus brefs délais* »³⁵. En tout état de cause, au moment de prendre la décision de licencier, la STIB n'avait pas connaissance de l'affectation dont M.B se prévaut actuellement et dont il n'a officiellement fait état que dans un courrier de son conseil du 6.6.2018³⁶.

Les manquements répétés de M.B à ses obligations en matière d'information et de justification de ses absences, nonobstant l'insistance conciliante, didactique, patiente et progressivement plus ferme de son employeur, sont fautifs et ces fautes ont atteint un degré de gravité telle à la date du 13.3.2018 que la STIB a pu légitimement considérer qu'elles rendaient la poursuite de la relation contractuelle immédiatement et définitivement impossible.

Eu égard aux développements qui précèdent, la cour juge donc que c'est à raison que la STIB a pris la décision du licenciement pour motif grave.

La demande d'une indemnité compensatoire de préavis est non fondée.

6.2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

M.B poursuit la condamnation de la STIB au paiement d'une somme brute de 17.242,96 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sous déduction des retenues fiscales.

Le premier juge a rejeté cette demande en substance pour les motifs suivants :

- le licenciement pour motif grave étant régulier, la demande est non fondée ;
- c'est précisément la conduite qui est visée dans la motivation du licenciement, ce qui exclut le caractère déraisonnable de la décision de rupture.

Au vu de ce qui a été décidé *supra* au point 6.1, le licenciement de M.B n'est pas manifestement déraisonnable.

6.3. Quant à l'indemnité de protection

M.B poursuit la condamnation de la STIB au paiement d'une somme de 96.056,64 € au titre d'indemnité de protection (conseiller en prévention).

³⁵ Conclusions de synthèse M.B, p.14

³⁶ Pièce 26 – dossier STIB



Le premier juge a rejeté cette demande pour les motifs suivants :

« (...) Le Tribunal constate que le licenciement est intervenu pour des motifs totalement étrangers à l'indépendance de M.B en tant que conseiller en prévention.

En effet, les motifs qui ont contraint la STIB à licencier M.B ont trait au non-respect des procédures en matière de remise de certificat, de soustraction aux contrôles médicaux et à son absence injustifiée.

Il s'en suit que l'article 11 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention n'est pas d'application en l'espèce (...) »

Aux termes de l'article 3 de la loi du 20.12.2002 portant protection des conseillers en prévention, l'employeur *« ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention, mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écarter de sa fonction que pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompetent à exercer ses missions et pour autant que les procédures visées par la présente loi soient respectées ».*

En règle, l'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention, est tenu de suivre la procédure visée aux articles 5 à 9 de la loi du 20.12.2012.

En vertu de l'article 4, l'employeur n'y est cependant pas tenu en cas de licenciement pour motif grave.

L'article 10 de la loi du 20.12.2002 dispose que :

« Dans les cas suivants, l'employeur est tenu de payer au conseiller en prévention une indemnité en raison de la rupture du contrat :

- 1°. lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures prescrites en vertu de la présente loi ;*
- 2°. lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît, dans le cadre de la procédure visée à l'article 6, alinéa 2, qu'il a été porté atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués en ce qui concerne l'incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés ;*
- 3°. lorsque l'employeur met fin au contrat en violation de l'article 9.*

Cette indemnité est égale à la rémunération normale ou aux honoraires normaux en cours correspondant à une période de :

PAGE 01-00003147691-0022-0026-01-01-4



- 1° deux ans lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 années de prestations en cette qualité ;
- 2° trois ans lorsque le conseiller en prévention compte 15 années de prestations ou plus en cette qualité.

(...) »

Cependant, l'article 11 de la même loi ajoute que :

« L'indemnité visée à l'article 10 est également due si à la suite du recours d'un conseiller en prévention devant le tribunal du travail ou la cour du travail contre le renvoi sans préavis, le tribunal ou la cour, après avoir refusé d'admettre la gravité des motifs invoqués, a reconnu que ceux-ci ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués d'incompétence à exercer les missions ne sont pas établis. »

Lorsque les juridictions du travail refusent d'admettre un licenciement pour motif grave, l'indemnité visée à l'article 10 de la loi du 20.12.2002 est due si le juge constate, soit que les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention, soit, lorsque le motif invoqué pour le licenciement du conseiller en prévention est l'incompétence à exercer les missions, lorsque l'employeur ne prouve pas cette incompétence³⁷.

Au vu de ce qui a été décidé *supra* au point 6.1, M.B n'est pas fondé à réclamer à la STIB le paiement d'une indemnité de protection.

6.4. Quant à l'indemnité pour licenciement discriminatoire fondé sur l'état de santé

M.B poursuit la condamnation de la STIB au paiement d'une somme brute de 26.371,58 € bruts à titre d'indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé actuel ou futur .

Le premier juge a rejeté cette demande en substance pour les motifs suivants :

- le motif de la rupture est à trouver dans une insubordination répétée, caractérisée par un défaut de justification d'absences prolongées ;
- il ne s'agit nullement d'un licenciement par représailles fondé sur l'état de santé de M.B.

Pour établir son droit à l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 18, §2, 2°, de la loi du 10.5.2007, M.B, qui s'estime victime d'une discrimination, doit démontrer l'existence de faits

³⁷ Cass., 3° ch., 12.4.2021, R.G. n°S.20.0050.N, juportal



laissant présumer une discrimination sur la base de son état de santé actuel ou futur au sens de l'article 4, 4°, de la loi du 10.5.2007. S'il y parvenait, il incomberait ensuite à la STIB de démontrer qu'elle ne s'est pas rendue coupable de discrimination.

Non seulement M.B ne fait pas cette démonstration, mais au vu de ce qui a été décidé *supra* au point 6.1, il est établi que son licenciement était fondé sur des fautes lui imputées constitutives de motif grave et la cour n'y décèle la trace d'aucune discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur.

Le jugement *a quo* est par conséquent confirmé et l'appel déclaré non fondé.

6.5. Quant à l'indemnité pour licenciement abusif

M.B poursuit la condamnation de la STIB au paiement d'une somme de 15.000,00€ à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Le premier juge a rejeté cette demande en substance pour les motifs suivants :

- le licenciement pour motif grave étant fondé, il ne pourrait être considéré que ce licenciement soit abusif ;
- en outre, M.B ne démontre nullement que les éléments constitutifs de l'abus de droit sont réunis.

Au vu de ce qui a été décidé *supra* au point 6.1, il ne peut être reproché à la STIB d'avoir abusé de son droit de licencier. M.B n'est par conséquent pas fondé à réclamer le paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

6.6. Quant à la délivrance d'un C4 rectifié

Au vu de ce qui a été décidé *supra* au point 6.1, cette demande est non fondée.

6.7. Quant aux dépens

6.7.1. Conformément à l'article 1017, al.1^{er}, CJ, le « *jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

Aux termes de l'article 1018 CJ, les dépens comprennent l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 CJ.

L'article 1022, al.2, CJ, dispose que le Roi établit les montants de base, minima et maxima de l'indemnité de procédure « *en fonction notamment de la nature de l'affaire et de l'importance du litige* ».



L'article 1021, al.1^{er}, CJ, ajoute que les parties peuvent déposer un relevé détaillé de leur dépens respectifs, y compris l'indemnité de procédure telle que prévue à l'article 1022 et qu'en ce cas le jugement contient la liquidation des dépens.

Il est aussi prévu à l'article 1022, al.4, CJ, que si « *la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne, l'indemnité de procédure est fixée au minimum établi par le Roi, sauf en cas de situation manifestement déraisonnable. Sur ce point, le juge motive spécialement sa décision de réduction* ».

6.7.2. En l'espèce, M.B succombe pour l'entièreté de ses demandes et doit être condamné aux dépens de la STIB.

M.B ne bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne que depuis son recours d'appel. Il en sera dès lors tenu compte pour la fixation des dépens d'appel, tandis que le jugement *a quo* doit être confirmé en ce qu'il statue sur les dépens.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ;

En conséquence, déboute Monsieur B de son appel et confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

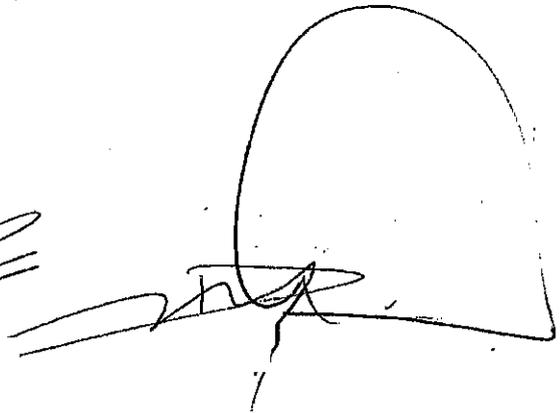
En application de l'article 1017, al. 1^{er}, CJ, condamne Monsieur B au paiement des dépens d'appel de la STIB liquidés à :

- 1.300 €, à titre d'indemnité de procédure ;
- 20 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;



Ainsi arrêté par :

, conseiller,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social suppléant,
Assistés de : , greffier assumé



et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^e chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 15 février 2023, où étaient présents :

conseiller,

greffier assumé

