



Numéro du répertoire

2026/

Date du prononcé

13 janvier 2026

Numéro du rôle

2024/AB/350

Décision dont appel
tribunal du travail francophone de
Bruxelles
29 mars 2024
22/899/A

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur J. G.,

partie appelante, représentée par Maître S. B. *loco* Maître E. P., avocat à 1000 Bruxelles ;

contre

La Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles, en abrégé « la STIB », inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0247.499.953, dont le siège est établi à 1000 Bruxelles, rue Royale 76 ;

partie intimée, représentée par Maître J. C. et Maître M. D. avocats à 1160 Auderghem.

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué, prononcé le 29 mars 2024 par la 4^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue le 21 mai 2024 au greffe de la cour ;
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que leurs pièces.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 27 octobre 2025.

Les débats ont été clos et la cause prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Il n'apparaît pas que le jugement entrepris ait été signifié. L'appel est recevable, ce qui n'est du reste pas contesté.

II. Le jugement dont appel

M. G. demandait au tribunal du travail ce qui suit :

*« - mettre à néant la décision du 8 octobre 2021 de la STIB lui infligeant une mutation disciplinaire et stipulant que, à dater du 12 octobre 2021, il exercerait la fonction d'agent de maintenance & travaux- Gros œuvre Parachèvement au sein de la division Transport Systems, Direction Infrastructure Building & Access sur le site du complexe de Jacques Brel (sic, mais lire, vu la confusion manifeste avec la fonction confiée à M. I. : « Agent de Maintenance Niveau 2/3 Métro au sein de la Division Opérations, BU Métro, Delta -4 ») ;
- dire pour droit que la STIB ne peut et ne pouvait lui imposer pareille réaffectation ;
- condamner la STIB aux dépens de l'instance, soit une indemnité de procédure de 1.680€ et la contribution de 22€ au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ».*

Par le jugement du 29 mars 2024 (R.G. n° 22/899/A), le tribunal a déclaré la demande recevable mais non fondée et a condamné M. G. aux dépens de l'instance, liquidés à une indemnité de procédure de 1.680 euros.

III. Les demandes en appel

Suivant ses conclusions, M. G. demande à la cour ce qui suit :

*« Déclarer l'appel du concluant recevable et fondé
Et en conséquence :
Mettre à néant le jugement dont appel
Et en conséquence :*

1. Mettre à néant la décision du 8 octobre 2021 de l'intimée infligeant au concluant une mutation disciplinaire et stipulant que, à dater du 12 octobre 2021, le concluant exercerait la fonction d'agent de maintenance & travaux – Gros Œuvre Parachèvement au sein de la division Transport Systems, Direction Infrastructure Building & Acces, sur le site du complexe de Jacques Brel, (sic, mais lire, vu la confusion manifeste avec la fonction confiée à M. I. : « Agent de Maintenance Niveau 2/3 Métro au sein de la Division Opérations, BU Métro, Delta -4») ;

2. Dire pour droit que l'intimée ne peut et ne pouvait imposer au concluant pareille affectation ;

3. Condamner l'intimée aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédures prévues par l'article 1022 du Code judiciaire ».

M. G. liquide ses dépens, par instance, à 24 euros (aide juridique) et 1.800 euros (indemnité de procédure).

La STIB sollicite, quant à elle, suivant ses conclusions :

« De confirmer le jugement rendu par le Tribunal en date du 29 mars 2024 ;

En conséquence :

- *De déclarer les demandes de Monsieur G. non fondées ;*
- *De confirmer que la sanction de mutation disciplinaire prononcée à l'égard de Monsieur G. est régulière et pouvait lui être imposée ;*
- *A titre subsidiaire, de dire pour droit que la mutation de Monsieur G. est justifiée au regard de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;*
- *De condamner Monsieur G. aux entiers dépens des deux instances, en ce comprises les indemnités de procédure évaluées chacune à 1.680 EUR ».*

IV. Synthèse des faits

1.-

Le 4 décembre 1997, M. G. est entré au service de la STIB comme ouvrier afin d'exercer la fonction de mécanicien. Avant sa mutation disciplinaire, il occupait la fonction d'agent de maintenance « Rolling Stock » (matériel roulant) au centre de maintenance de Haren (« MCH »).

M. G. est délégué syndical, affilié auprès de la CGSLB, depuis mi-2012. Il s'est présenté aux élections sociales, en 2020 (CPPT et CE) et a été élu (mais a renoncé à son mandat au CE en 2021) puis en 2024 (réélu au CE et CPPT).

2.-

Le 10 mars 2021, M. A., chef d'atelier au centre de maintenance de Haren (le « MCH ») et responsable hiérarchique « N+3 » de M. G., a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère individuel, pour des faits de harcèlement moral, auprès du conseiller en prévention COHEZIO (service externe). Cette demande de M. A. épinglait le comportement à son égard de M. G. et de son collègue, M. I.

Par lettre recommandée du 2 septembre 2021, COHEZIO a transmis à la STIB (précisément à M. J. M., Senior vice-président des ressources humaines) son rapport établi dans le cadre de cette demande d'intervention.

Extrait (suivant la traduction non contestée produite par la STIB en pièce 2bis) :

« Sur la base de l'enquête, nous concluons qu'il y a une escalade de conflits entre le demandeur [M. A.] et les deux personnes mises en cause [M. I. et M. G.]. Le conflit avec la personne mise en cause n°1 [M. G.] date de Belgrade. Tant la direction que les responsables du syndicat ne sont pas suffisamment intervenus dans ce conflit. Le déménagement vers MCH et toutes sortes de facteurs connexes (par exemple, des choses qui n'étaient pas encore en ordre, des promesses faites, des chefs d'atelier qui ont une vue sur l'atelier, l'arrivée de la personne mise en cause n°2 dans le même atelier...) on[t] fait que les sujets de conflit se sont multipliés. La crise COVID et la charge de travail perçue à différents niveaux ont également contribué à l'escalade du conflit. Une fois de plus, la direction de MCH et les responsables du syndicat n'ont pas agi de manière suffisamment ferme. Par conséquent, le conflit s'est encore intensifié et se transforme aujourd'hui en un hyperconflit dans lequel les camps se forment et les comportements indésirables sont adoptés.

Les deux personnes mises en cause ont des comportements indésirables. Il est plus précisément question de:

- *Agression : une communication non-verbale agressive (p.ex. se rapprocher du demandeur), crier, des propos menaçants (p.ex. ne pas intervenir si les agents s'en prennent physiquement au demandeur, dire que la tête du demandeur va tomber, escalades à des niveaux supérieurs, fausses accusations).*

- *Isolement : après la demande formelle, éviter les contacts, ne plus dire bonjour, ne plus participer aux réunions si le demandeur était également présent.*

- *Attaques personnelles : porter le demandeur en discrédit en le dépeignant comme un esclavagiste, remettre publiquement en doute les compétences du demandeur en tant que manager, présenter le demandeur comme le responsable de problématiques plus larges que sa personne (p.ex. retards dans les livraisons).*

- *Appel à des tiers : attiser la rivalité entre agents et autres délégués du personnel, faire appel à la deuxième personne mise en cause, créer une ambiance de travail agressive.*

Nous qualifions ces comportements indésirables de la part des deux personnes mises en cause de harcèlement au travail. Leur caractère répété ayant eu comme conséquence de porter atteinte à l'intégrité du demandeur en créant un environnement de travail hostile et offensif.

»

Dans son rapport, COHEZIO préconise des mesures de prévention individuelles et collectives, communiquées, d'une part, à Messieurs A., G. et I. et, d'autre part, avec d'autres mesures collectives, au responsable du service interne de la STIB (M. MATIVA).

Par courriel du 3 septembre 2021, le secrétariat de la direction générale de la STIB a transmis le rapport de COHEZIO à M. M. (avec en copie M. B. D., administrateur et directeur général de la STIB).

D'après une enquête interne du service informatique de la STIB, le rapport (annexé en pièce jointe) a été consulté le 21 septembre 2021 par M. M., tandis que M. D. n'aurait pas ouvert le document.

La STIB expose avoir alors procédé à une analyse et à une enquête internes afin de se forger sa propre opinion.

Le 27 septembre 2021, le comité exécutif de la STIB (« ExCom ») s'est penché sur cette problématique¹.

3.-

Par courriel du 4 octobre 2021, M. M. a convoqué M. G. à un entretien prévu le 6 octobre 2021, afin de lui permettre de s'expliquer sur les conclusions du rapport de COHEZIO, en lui précisant que la STIB pourrait envisager de prendre des mesures individuelles susceptibles de modifier ses conditions de travail, conformément à l'article I.3-24 du Code du bien-être au travail.

Par lettre recommandée et courriel du 4 octobre 2021, un représentant de la CGSLB (M. S. DE.) s'est plaint auprès de M. M. du sort réservé à certains délégués (six personnes en particulier) par la hiérarchie de la STIB, en méconnaissance des principes de la convention collective de travail n°5. En annexe à cette correspondance figure entre autres le détail des doléances de Messieurs I. et G., concernant notamment la démarche de M. A. envers le conseiller en prévention. Le constat de harcèlement à son égard est contesté et il est allégué que ce serait M. A. qui dénigrerait les représentants de la CGSLB. Il n'apparaît pas du dossier que la STIB ait répondu à ce courrier.

Le 8 octobre 2021, M. G., accompagné d'un délégué syndical (M. E.), a été entendu par M. M. ainsi que d'autres responsables de la STIB.

À la suite de cet entretien et après délibération, la STIB l'a informé lui infliger une **sanction disciplinaire de mutation**, impliquant que, à dater du 12 octobre 2021, il serait affecté à la fonction « *Agent de Maintenance Niveau 2/3 Métro au sein de la Division Operations, BU Metro, Delta -4* ».

Une sanction disciplinaire de mutation a également été infligée à M. I.

Par courriel du 8 octobre 2021, M. E. a informé M. D. de son souhait d'introduire un recours contre ces sanctions disciplinaires dont il a sollicité leur suspension. Ce dernier lui a répondu en lui proposant une rencontre le 11 octobre 2021 (laquelle a bien eu lieu).

Par courriel du 13 octobre 2021, M. E. a informé M. M. du fait que Messieurs I. et G. seront « pointés » sur le crédit d'heures syndicales accordé en début d'année à chaque organisation

¹ D'après les copies des messages produits en page 5 des conclusions de la STIB.

syndicale (sous un « code 81 » sur la fiche de rémunération, lequel couvre une partie des prestations syndicales) et ce, jusqu'à la fin de la procédure de recours (« vendredi 22 octobre au plus tard »²).

M. G. ne s'est donc pas présenté sur son nouveau lieu de travail le 12 octobre 2021. Il n'intégrera sa nouvelle affectation que le 2 mai 2022 (qu'il continue à occuper actuellement, soit depuis plus de 3 ans et demi à la date du prononcé de notre arrêt). Dans l'intervalle, il a été rémunéré sous le « code 81 » précité (utilisé, selon la STIB, à mauvais escient, mais ceci ne fait pas l'objet du présent litige) du 8 octobre au 30 novembre 2021 puis a été en incapacité de travail jusqu'au 30 avril 2022.

4.-

Par courriel du 15 octobre 2021, M. G., s'appuyant sur l'article 19 du règlement de travail, a informé la STIB (M. DES., Senior Vice-Président « Transport Systems ») de sa demande de recours à l'encontre de la sanction disciplinaire.

Le 19 octobre 2021, M. DES. lui a répondu qu'un recours avait déjà été introduit par un délégué permanent de la CGSLB, le 8 octobre 2021, que la STIB était disposée à examiner d'éventuels nouveaux éléments à faire valoir mais que ce nouveau recours n'en mentionnait aucun susceptible de remettre en cause la sanction disciplinaire infligée.

Par courriel du 28 octobre 2021, M. G. a alors écrit à Messieurs M. et DES. pour faire valoir de nouveaux éléments de contestation de la sanction (spécifiquement concernant sa légalité).

Le 10 novembre 2021, M. D. informe M. G. qu'il le recevra pour examiner son recours le 16 novembre 2021.

Par courrier recommandé et courriel du 10 novembre 2021, M. M. a communiqué à M. G. sa décision motivée suite à l'avis de COHEZIO, conformément à l'article I.3-29.2 du Code du bien-être au travail. Ce courrier détaille les mesures de prévention prises par la STIB à la suite de cet avis.

Le 16 novembre 2021, M. G. a informé M. M. que « *votre courrier motivant votre décision ne me laisse plus l'opportunité d'avoir une audience auprès de Monsieur D. en espérant une approche neutre et objective de sa part.* » Ce faisant, il renonçait à son recours. Il a toutefois réitéré sa contestation de la sanction disciplinaire (estimant avoir toujours agi dans l'exercice normal de son mandat syndical) et des suites données au rapport de COHEZIO ; il a indiqué se tourner « *vers les instances compétentes afin de défendre mes droits* ».

En parallèle, le 16 novembre 2021 également, M. G. a averti M. D. que la réunion prévue le même jour ne pourrait se tenir, vu le dernier courrier de M. M.

² Pièces 10 à 12 de la STIB.

Par courriel du 17 novembre 2021, M. M. lui a répondu en l’invitant à se présenter le jour-même à 17 heures à son « ancien lieu de travail (MCH) » afin d’y libérer son casier et de restituer son matériel et de se présenter à son « nouveau lieu de travail » le lundi 22 novembre 2021 pour y prendre sa nouvelle fonction (pièce 12 de M. G.).

Le même jour, M. D. a indiqué à M. G. prendre acte de sa renonciation au recours interne contre sa mutation, en regrettant la position de ce dernier, au motif que le courrier du 10 novembre 2021 s’inscrivait dans le cadre du suivi de la demande d’intervention, sans préjuger de la procédure de recours contre la mutation.

La STIB expose, sans être contredite, que, le 18 novembre 2021, M. G. a vidé son casier/vestiaire au « MCH ».

5.-

Par citation en référé du 22 novembre 2021, M. G. a contesté sa mutation devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles (M. I. a fait de même).

Par ordonnance du 27 janvier 2022, le tribunal, siégeant en référé, après avoir joint les deux instances pour connexité, a jugé que Messieurs I. et G. ne démontraient pas une apparence de droits suffisante et les a déboutés de leur action. Il n’a pas été fait appel de cette ordonnance, signifiée le 24 février 2022.

Le 8 mars 2022, M. G. a introduit la présente procédure au fond.

Le 29 mars 2024, le tribunal a prononcé le jugement entrepris, contre lequel M. G. a interjeté appel le 21 mai 2024.

Pour rappel, M. G. exerce sa nouvelle fonction depuis le 2 mai 2022 (et encore actuellement). Le 15 juin 2022, un second entretien de suivi du rapport de COHEZIO s’est tenu et a permis d’évaluer, positivement, la nouvelle collaboration (voir le rapport en pièce 30 de la STIB).

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

1. La sanction disciplinaire a été notifiée dans le délai prescrit par l’article 17 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

1.-

L'employeur dispose d'un pouvoir disciplinaire au sein de son entreprise. Il découle de son pouvoir d'autorité et du lien de subordination, caractéristique du contrat de travail.³ L'existence de ce pouvoir disciplinaire de l'employeur est consacré, de façon implicite mais certaine, au chapitre IV de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.⁴

Suivant l'article 6, alinéa 1^{er}, 6° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, le règlement de travail doit indiquer « *les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent* ». L'article 16 de la même loi dispose que « *seules les pénalités prévues par le règlement de travail peuvent être appliquées* ».

Suivant l'article 17 de la même loi (nous soulignons) :

« A peine de nullité, les pénalités doivent être notifiées par l'employeur ou son préposé à ceux qui les ont encourues au plus tard le premier jour ouvrable suivant celui où le manquement a été constaté.

Avant la date du plus proche paiement de la rémunération, l'employeur est tenu d'inscrire la pénalité appliquée dans un registre contenant, en regard des noms des travailleurs qui en font l'objet, la date, le motif ainsi que la nature de la pénalité et le montant de celle-ci, s'il s'agit d'une amende.

Le registre doit être produit à toute réquisition des fonctionnaires et agents compétents. ».

Pour la détermination du premier jour ouvrable, c'est la constatation ou la prise de connaissance par la personne compétente pour infliger la sanction qui est déterminante.⁵

Le point de départ du délai d'un jour ouvrable est le jour où « *le fait, accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à justifier l'application de la sanction* », est connu par la personne compétente pour ce faire. Le jour de la « constatation » ne coïncide donc pas nécessairement avec le jour de la commission du manquement.⁶

2.-

Il est vrai que le délai entre la communication du rapport de COHEZIO (le 2 septembre 2021) et la notification de la sanction disciplinaire (le 8 octobre 2021) peut paraître relativement long.

³ Sur le sujet, voy. e.a. V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4^e édition, Bruxelles, Bruylant, 2013, pp. 533-559.

⁴ F. DORSSEMONT, « A la recherche des « fondements » du pouvoir disciplinaire en droit du travail (belge) », in S. GILSON et V. FLOHIMONT (coord.), *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, Limal, Anthémis, 2013, p. 43.

⁵ C. trav. Anvers, 18 avril 1985, *J.T.T.*, 1987, p. 158 ; W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium Droit du travail*, 2022-2023, p. 1901 ; M. DALLEMAGNE « Les sanctions disciplinaires dans le secteur privée », in M. DUMONT (dir.), *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Liège, Anthémis, 2008, p. 37.

⁶ C. BOULANGER et N. ROBERT, « Le règlement de travail et les questions de procédure », in S. GILSON et V. FLOHIMONT (coord.), *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, Limal, Anthémis, 2013, p. 96 et les références citées notamment en note 67 : « *Cass., 16 décembre 1979, J.T.T., 1981, p. 35, qui procède à un raisonnement analogue en ce qui concerne le motif grave ; Cass., 18 février 1980, J.T.T., 1981, p. 35 ; Trib. trav. Bruxelles, 27 octobre 1987, Chron. D.S., 1989, p. 113.* »

Tout d’abord, la STIB démontre (sa pièce 4) que le rapport, annexé à un courriel du 3 septembre 2021, n’a été « ouvert » (consulté) par M. M. que le 21 septembre 2021 et que M. D. n’a, quant à lui, pas ouvert ce document. Sur ce point, M. G. ne critique pas spécifiquement le jugement en ce qu’il relève que « *la STIB prouve à suffisance de droit que les membres de la hiérarchie à qui il appartenait d’estimer la gravité de la sanction ont pris connaissance du rapport de Cohezio au plus tôt le 21 septembre 2021, comme il résulte de la pièce n°4 du dossier de la STIB* » et que « *c’est dès lors à juste titre que la STIB souligne que la date du rapport ou la date de son envoi le 3 septembre 2021 n’est pas pertinente pour apprécier le respect du délai de notification de la sanction disciplinaire* » (point 21 du jugement dont appel).

Ensuite, ce délai s’explique par le souci, légitime, de la STIB de procéder à une enquête interne concernant les faits révélés par le rapport, afin d’adopter ensuite une décision en connaissance de cause et dans le respect des droits de la défense du travailleur, comme le lui imposait du reste son règlement de travail (articles 18 et 19).

La STIB expose, pièces à l’appui, les étapes de cette enquête interne (analyse en interne du rapport et des pièces sur lesquelles il se fonde, discussion au sein du comité exécutif le 27 septembre 2021, convocation envoyée à M. G. le 4 octobre 2021, audition le 8 octobre 2021 et notification de la sanction le même jour, après délibération).

Le délai pour mener cette enquête n’apparaît pas anormalement long, notamment eu égard à la complexité et à la gravité des faits en cause (harcèlement moral).

M. G. a été entendu le 8 octobre 2021 et la sanction disciplinaire lui a été notifiée le jour même (après délibération suite à l’audition).

La connaissance suffisante des faits au sein de la STIB ne pouvait de toute manière être située qu’au plus tôt après l’audition de M. G. qui était destinée à permettre à l’employeur de recueillir ses explications. C’est à partir de cette audition que, au sens de l’article 17 précité, « *le manquement a été constaté* ».

La STIB a ainsi notamment pu constater que l’appelant n’exprimait aucun regret ni remise en question concernant son attitude envers M. A.

Il n’apparaît d’aucun élément du dossier que cette audition aurait été organisée comme une manœuvre dilatoire, pour reporter artificiellement la prise de cours du délai de notification de la sanction disciplinaire.

Rien ne permet, en d’autres termes, de considérer qu’au moment de cette audition, l’employeur détenait déjà tous les éléments d’appréciation pour prendre une décision en connaissance de cause.⁷

⁷ Comp., en matière de licenciement pour motif grave, avec Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 500.

La notification de la sanction disciplinaire respecte donc le délai de l'article 17 précité.

2. La sanction disciplinaire (mutation) n'est pas contraire à l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ni à l'article 1134 du Code civil ancien).

La mutation disciplinaire est une des sanctions prévues à l'article 18 du règlement de travail de la STIB (avant la rétrogradation).

La sanction disciplinaire qui a été infligée à M. G. n'est pas une rétrogradation mais bien une mutation. La jurisprudence qu'il invoque (spécialement C. trav. Bruxelles, 12 décembre 2023, R.G. 2020/AB/341, www.terralaboris.be qui concernait une rétrogradation avec attribution d'une fonction de rang inférieur et réduction corrélative de la rémunération) n'est pas transposable en la présente cause.

La clause d'un règlement de travail, qui prévoit une mesure de mutation à titre de sanction disciplinaire, n'est pas nécessairement contraire à l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ni au principe de convention-loi consacré par l'ancien article 1134 du Code civil).

Cette clause n'implique en effet pas nécessairement que l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement et de manière importante les éléments essentiels du contrat de travail.

La question pourrait se poser si cette clause était interprétée comme permettant à l'employeur d'imposer n'importe quelle mesure de mutation, y compris celle impliquant une modification importante d'un élément essentiel du contrat de travail, de surcroît si cette modification est disproportionnée et traduit une méconnaissance de l'obligation d'exécuter de bonne foi les conventions et donc une forme d'abus de droit.

En effet, la question reste controversée de savoir si le pouvoir disciplinaire de l'employeur l'autorise ou pas à infliger des sanctions disciplinaires « majeures » qui modifient des éléments essentiels du contrat de travail.⁸

⁸ Pour un exposé récent de la controverse, voir A. VOLDERS, et P. JOASSART, « Les sanctions disciplinaires de l'agent contractuel » in D. Renders (dir.), *La discipline dans la fonction publique*, 1^e édition, Bruxelles, Larcier, 2023, pp. 165 et s. ; voy. en jurisprudence : C. trav. Liège, 25 octobre 2011, *J.T.T.*, 2012/9, n° 1123, pp. 139-141 ; C. trav. Mons, 8 décembre 2011, *J.T.T.*, 2012/14, n°1128, pp. 2019-220 (et les nombreuses références reprises dans ces arrêts) ; C. trav. Bruxelles, 12 décembre 2023, R.G. 2020/AB/341, www.terralaboris.be (invoqué par l'appelant). Sur le sujet :

- V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4^e édition, Bruxelles, Bruylant, 2013, pp. 547-551 ;
- F. DORSEMONT, « A la recherche des « fondements » du pouvoir disciplinaire en droit du travail (belge) », in S. GILSON et V. FLOHIMONT (coord.), *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, Limal, Anthémis, 2013, p. 45-47 ;

Mais lorsque, comme en l'espèce, la mutation n'implique pas de telles conséquences, et reste conforme aux conditions contractuelles (*cf.* ci-après), la clause est valable.⁹

En l'espèce, comme l'expose la STIB, la mutation n'a pas eu le moindre impact sur la rémunération ou l'évolution de carrière de M. G. (qui ne démontre pas le contraire).

Le changement n'a en réalité porté que sur son lieu de travail (qui demeure à Bruxelles et le site de Delta est encore moins éloigné de son domicile, 9km au lieu de 10 km, voir note 7 en page 29 des conclusions de la STIB) et sur la personne à qui il rapporte, soit des adaptations mineures.

La *fonction* n'a pas été modifiée, à savoir ouvrier (classe 1.3) affecté à la maintenance du matériel roulant, même si les *tâches* ont été légèrement adaptées (maintenance des métros au lieu de maintenance des trams) suite à la mutation, sans toutefois entraîner aucune rétrogradation.

Les deux fonctions sont très proches d'après le descriptif de fonctions (pièces 20 et 21 de la STIB).

En d'autres termes, la mutation n'a pas affecté les conditions de travail contractuellement convenues entre parties.

Le contrat de travail prévoit que la direction peut affecter les membres du personnel « à l'un ou l'autre de ses services et à l'un ou l'autre lieu de travail » (art. 4).

M. G. ne peut donc pas s'appuyer sur le contrat de travail pour revendiquer son maintien à son ancien poste de travail sur le site « MCH » de Haren à titre de condition contractuellement convenue.

Le fait de l'avoir affecté à un autre lieu de travail, toujours à Bruxelles, sur le site « Delta », ne constitue qu'une adaptation mineure des conditions de travail, laquelle reste pleinement compatible avec les conditions contractuellement convenues.

Cette mutation demeure dans les limites du pouvoir d'autorité de l'employeur, découlant du lien de subordination, qui l'autorise à adapter les conditions de travail pour autant qu'il ne

-
- L. PELTZER, « Les sanctions disciplinaires amenant une modification d'un élément convenu du contrat », in GILSON et V. FLOHIMONT (coord.), *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, Limal, Anthémis, 2013, pp. 237 et s. ;
 - F. LAMBINET et S. GILSON, « Le point sur la modification unilatérale du contrat de travail », in L. DEAR et E. PLASSCHAERT, *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI^e siècle*, Bruxelles, Larcier, 2018, pp. 515-517 ;
 - S. CLUYDTS, « Clauses de modification » in Claeys & Engels, (ed.), *La Loi du 3 juillet 1978. 40 ans après... à nouveau vue sous un angle différent*, 2^e édition, Bruxelles, Intersentia, 2018, p. 145 ;
 - C. ENGELS, "De toepassing van disciplinaire sancties in de onderneming", *Or.*, 1992, p. 28.

⁹ Comp. Cass., 14 octobre 1991, Pas I., 1992, p. 120.

porte pas atteinte, unilatéralement, aux éléments essentiels du contrat de travail (« *ius variandi* »).

Ou, comme le rappelle S. CLUYDTS, se référant à F. KEFER, « *ce sera bien l'utilisation illégitime ou abusive du ius variandi par l'employeur qui sera sanctionnée par la nullité prévue par l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978* ». ¹⁰

Comme l'a relevé le tribunal dans le jugement dont appel : « *Les parties ont donc convenu que ni le lieu de travail ni le service au sein duquel Monsieur G. travaille (ne) constitue un élément essentiel de la relation contractuelle. Le changement de service implique un changement du travail concrètement effectué mais non de la fonction.* »

En l'espèce, comme l'explique la STIB sans être contredite, et comme déjà indiqué, le nouveau lieu de travail se situe à une distance quasi équivalente à celle entre l'ancien lieu de travail et le domicile de l'appelant (9 km au lieu de 10).

Il en est de même de la nouvelle fonction de l'appelant : comme déjà indiqué ci-avant, elle est tout à fait comparable à l'ancienne puisqu'il s'agit de tâches de maintenance des métros.

M. G. ne démontre pas que ses tâches actuelles seraient d'un niveau inférieur (technicité, variété, etc.) à celles qu'il exerçait auparavant ou qu'elles seraient plus pénibles ou moins valorisantes.

La mutation qui a été décidée par la STIB en exécution de son règlement de travail est donc valable.

Enfin, concernant l'allégation par l'appelant d'une « *souffrance morale* », la cour rejoint pleinement l'appréciation du tribunal lorsqu'il « *n'aperçoit pas non plus en quoi sa nouvelle affectation constituerait par hypothèse une souffrance, à tout le moins morale, imposée à titre de sanction de la violation alléguée par la STIB de règles de comportement. La STIB souligne à juste titre que cette mesure a été prise pour éviter un licenciement, le cas échéant pour motif grave, tout en lui envoyant un signal fort quant à son comportement et dans une perspective de bien-être au travail. Il n'est donc pas contradictoire de soutenir également que la peine disciplinaire n'emporte aucune atteinte préjudiciable à ses droits et intérêts.* »

3. La sanction disciplinaire ne contrevient pas à la C.C.T. n°5

L'appelant soutient que la sanction disciplinaire porterait atteinte à diverses dispositions de la C.C.T. n°5 (art. 2, 21 et 23) parce que, en substance, elle l'empêcherait d'exercer son mandat syndical.

¹⁰ S. CLUYDTS, « *Clauses de modification* » in Claeys & Engels, (ed.), *La Loi du 3 juillet 1978. 40 ans après... à nouveau vue sous un angle différent*, 2^e édition, Bruxelles, Intersentia, 2018, p. 147.

Or, il ne ressort d'aucun élément du dossier que le mandat syndical serait entravé par la mutation disciplinaire. L'appelant est encore délégué syndical (plusieurs années après la mutation), s'est présenté aux élections sociales en 2024 et a d'ailleurs été élu (CE et CPPT) et peut exercer son mandat auprès de ses collègues sur son nouveau lieu de travail.

4. La sanction disciplinaire respecte le principe « audi alteram partem » et l'article 19 du règlement de travail

L'article 19 du règlement de travail au sein de la STIB prévoit que le travailleur doit être entendu avant qu'une sanction disciplinaire puisse lui être infligée.

La STIB a respecté cette disposition : au terme de l'enquête, convocation à une audition envoyée le 4 octobre 2021 pour le 6 octobre 2021 ; suite au refus de l'appelant d'y participer, une nouvelle date a été fixée et l'entretien s'est déroulé le 8 octobre 2021 ; l'appelant était accompagné par un délégué permanent de son organisation syndicale ; le rapport de COHEZIO a été envoyé à l'appelant le 4 octobre 2021 (avec traduction le 5 octobre 2021¹¹) et il avait déjà connaissance de certains extraits (mesures individuelles) qui lui avaient été envoyées par le conseiller en prévention ; l'appelant n'a pas sollicité un report de l'audition en vue de disposer de plus de temps pour préparer sa défense ; il n'a sollicité la communication d'aucune pièce complémentaire ; l'appelant a pu introduire un recours interne, comme prévu par l'article 19 du règlement de travail ; il a lui-même renoncé à son recours sur la base d'un motif inexact, à savoir la communication de l'employeur intervenue suite au rapport de COHEZIO, en application du Code du bien-être au travail (art I.3-39.2) et non dans le cadre de la procédure disciplinaire.

Les droits de la défense de l'appelant ont été respectés de même que la procédure prévue par le règlement de travail.

5. Sur la prétendue « absence d'individualisation »

Contrairement à ce que soutient l'appelant, la sanction a été adoptée suite à l'analyse de son comportement individuel et après l'avoir auditionné.

Le fait que son dossier présente des liens étroits avec celui de son collègue I. n'empêche pas que la sanction adoptée soit individualisée.

¹¹ Pièce 6 de la STIB.

L'appelant a lui-même présenté une défense similaire, à quelques détails près, à celle de son collègue depuis le début de l'affaire, ce qui justifie la similarité des réponses que la société leur a apportées.

Pour le reste, les faits sont très similaires et sont basés sur un même rapport du conseiller en prévention COHEZIO (qui a expliqué¹² que les faits étaient connexes mais a néanmoins distingué, dans le rapport, les faits concernant M. G. de ceux concernant M. I.).

Il est donc normal que les procédures de sanction aient suivi un trajet similaire. Ledit rapport (p. ex. page 14) met du reste en évidence le fait que les deux intéressés agissaient souvent de concert.

Comme l'expose la STIB sans être contredite (conclusions, page 33), bien qu'il s'agisse pour les deux travailleurs concernés d'une sanction de mutation, cette sanction a été individualisée puisqu'ils ne sont pas affectés à la même fonction.

La sanction a donc bien été individualisée.

6. Sur le « fondement » de la sanction disciplinaire et sur sa proportionnalité

6.1.-

L'appelant conteste avoir commis des faits susceptibles de justifier la sanction disciplinaire qui lui a été infligée. Il estime que de tels faits ne ressortent ni du rapport du conseiller en prévention COHEZIO, ni du dossier de la STIB. Il fait valoir sa liberté d'expression. Il sollicite l'annulation de la décision de sanction disciplinaire (qu'il considère excessive).

6.2.-

La STIB rétorque que le rapport de COHEZIO est détaillé, circonstancié et nuancé et y décrit le comportement de l'appelant comme abusif et indésirable.

6.3.-

La cour rappelle que le contrôle juridictionnel n'est pas limité à la seule question de la légalité de la sanction. Comme l'indique H. DECKERS, ce contrôle « *s'étend également à la proportionnalité de celle-ci au regard de la faute commise par le travailleur, étant entendu que le contrôle du juge est marginal et qu'il ne peut annuler que la sanction manifestement déraisonnable, c'est-à-dire illégitime. Le contrôle juridictionnel doit en effet tenir compte de la règle selon laquelle il n'appartient pas au juge de se substituer à l'employeur dans le principe même de la sanction d'un manquement du travailleur - pour autant que ce manquement soit établi. Mais le juge peut valablement considérer qu'au regard des éléments qui lui sont soumis, le choix de la sanction est déraisonnable et donc illégitime. (...) En cas de recours du travailleur, le contrôle juridictionnel pourra porter sur le caractère proportionnel ou non de la sanction décidée par l'employeur, le juge devant apprécier la légitimité de la mesure décidée et ne*

¹² Point 3.1. du rapport (pièce 2 de la STIB).

*pouvant annuler qu'une sanction manifestement déraisonnable. En aucun cas, cependant, le juge ne pourra se prononcer sur l'opportunité de la sanction. ».*¹³

6.4.-

La cour se réfère par ailleurs aux principes utilement rappelés par la STIB dans ses conclusions concernant les limites dans l'exercice du mandat syndical (l'appelant estimant que ses agissements seraient justifiés par l'exercice de son mandat).

Conformément à l'article 2 de la CCT n° 5 :

« Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise. »

Toutefois, et comme le précise la doctrine :

« Comme l'exercice de tout droit, l'exercice du mandat de délégué syndical doit être normal et raisonnable. Lorsqu'un délégué dépasse les limites de l'exercice normal et raisonnable de son mandat, il commet une faute (...) Dans de tels cas, l'abus par le délégué des droits qui découlent de l'exercice de son mandat qui lui est attribué pourra être sanctionné par l'employeur, le cas échéant par une mesure de licenciement, éventuellement pour motif grave. » (E. PLASSCHAERT, « Le statut de la délégation syndicale et des délégués syndicaux », in *Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail, Partie IV*).

La liberté dans l'exercice du mandat syndical n'est donc pas absolue. Le comportement du délégué syndical dans l'exercice normal de ce mandat doit être nécessaire afin de mener à bien les missions syndicales.

Il ne saurait être question de leur conférer une immunité :

« Il est impératif de protéger les travailleurs qui exercent une mission syndicale dans l'entreprise et de ce fait assument les responsabilités complémentaires mais il n'est pas acceptable, au prétexte de ces responsabilités, de leur y conférer une immunité, ce qui pourrait être le cas en excluant comme motif grave tous les faits liés à l'exercice du mandat syndical » (V. VANNES, « Le licenciement des représentants du personnel: le commentaire de la loi du 19 mars 1991 », *Orientations*, 1991, p. 196).

¹³ H. DECKERS, « Sanctions disciplinaires et principe de proportionnalité », in S. GILSON et V. FLOHIMONT (coord.), *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, Limal, Anthémis, 2013, pp. 129 et 130.

Dans un arrêt du 17 mars 2015, la Cour de cassation française a ainsi considéré qu'un travailleur avait exercé anormalement son mandat syndical en dénigrant pendant de nombreux mois sa hiérarchie, en utilisant un comportement et un langage inapproprié. La Cour de cassation a par conséquent confirmé la condamnation pour harcèlement moral du délégué syndical en considérant que de tels comportements n'étaient nullement nécessaires pour mener à bien des actions syndicales dans l'intérêt des salariés. Elle a considéré que ces comportements ont eu pour objectif et pour effet de dégrader les conditions de travail des travailleurs victimes de ces comportements portant ainsi atteinte à leur dignité et altérant leur santé physique ou mentale (Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 17 mars 2015, 13-87.037, Inédit).

Il convient de rappeler à cet égard que l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail définit comme harcèlement moral au travail, un « *ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes (...) qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (...), lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.* ».

6.5.-

La décision de la STIB repose sur le rapport de COHEZIO mais également sur sa propre analyse du dossier et sur les déclarations de l'appelant lors de son audition.

Il ressort effectivement de ces éléments que l'appelant a adopté une attitude abusive et donc fautive que la STIB a sanctionnée d'une manière qui n'est pas manifestement déraisonnable.

L'appelant a ainsi adopté une attitude agressive envers M. A., comme l'illustrent entre autres le courriel collectif du 25 novembre 2020 dans lequel il tient des propos odieux envers ce dernier (« *vous les avez épiés comme un fauve sur sa proie* », « *je voudrais que vous soyez moins sournois envers le personnel* », « *je ne vous souhaite pas une bonne soirée* » etc.).

Ce genre de propos vexatoires dépasse les limites acceptables de la « polémique syndicale » et de l'exercice normal du droit à la liberté d'expression, qui n'est pas un droit absolu.

Par ailleurs, dans son témoignage auprès de COHEZIO, M. GR. (chef d'atelier) évoque une « *chasse à l'homme* » et indique : « *J. et Rosario viennent avec des termes, flicage, police privé, camp de concentration, mirador. C'est une image catastrophique. On nous fait passer pour des nazis, ce n'est pas OK.* ».

Concernant le fait n°3 du 10 septembre 2020 (menaces et organisation d'un arrêt de travail illégal), M. GR. confirme la version de M. A. : « *(...) c'était choquant et agressif. Ce qui m'a le plus marqué c'était le non-verbal de J. ; il était dans la zone intime de L., très menaçant* ».

physiquement et dans ses mots. J'étais étonné du calme de L.. Mais j'ai vu l'humidité dans ses yeux (...) J. est alors venu à l'arrêt de travail et a dit « ne t'étonne pas si les agents lui (=L.) tapent sur sa gueule, et je ne vais pas les retirer » (pièce 26 de la STIB).

Le rapport de COHEZIO indique concernant ce fait n°3 (la cour souligne) :

« Le demandeur : La personne mise en cause s'adresse au demandeur de manière irrespectueuse/agressive à propos d'un e-mail que le demandeur a envoyé à deux brigadiers. La personne mise en cause crie au demandeur : « Ma tête va peut-être tomber, mais la vôtre aussi. Ce n'est pas une menace, c'est une promesse. » Plus tard dans la journée, une brigade arrête le travail. Lors de la concertation par rapport à cet arrêt de travail, la personne mise en cause dit qu'on en a marre que le demandeur mente, harcèle des gens, exerce une pression sur les gens, espionne / contrôle de manière intensive et répétée (« flicage ») et fait des remarques dénigrantes.

La personne mise en cause: La personne mise en cause explique qu'elle a tenu ces propos lors d'une altercation enflammée, sous le coup de la colère et en réaction aux menaces du demandeur. La personne mise en cause ajoute que le demandeur n'était pas présent lors de la concertation qui a eu lieu plus tard dans la journée.

Il indique que son discours lors de cette concertation portait principalement sur l'importance du respect des travailleurs et de leur bien-être.

Les témoins et les personnes utiles : Les personnes entendues confirment que la personne mise en cause a dit qu'il ferait tomber la tête du demandeur. Le ton sur lequel ces propos ont été tenus est décrit comme agressif et menaçant (tant sur le plan verbal que non-verbal). Lors de l'arrêt de travail, la personne mise en cause a également dit que le demandeur ne devait pas s'étonner s'il se faisait casser la figure par les agents, et que la personne mise en cause n'arrêterait pas les agents dans ce cas.

(...) »

Pour rappel, COHEZIO a établi son rapport après avoir examiné et analysé la demande d'intervention de manière sérieuse (audition du demandeur, des personnes mises en cause, de six témoins et de cinq autres personnes ; voir le point 1 du rapport).

Quant à M. V. (Vice-Président du matériel roulant), il fait état dans son témoignage auprès de COHEZIO d'attaques personnelles envers M. A. de la part de Messieurs I. et G. mais également du fait que ces derniers « *participent à donner une image très négative de L. chez les agents* » (pièce 27 de la STIB). M. V. évoque aussi le fait que « *J. ne dit plus bonjour à L. et n'envoie plus d'e-mails à L.* » (suite à la demande d'intervention).

Le caractère nuancé et mesuré des déclarations de Messieurs GR. et V. renforce la crédibilité de leur témoignage.

Dans son rapport, COHEZIO indique :

« Le portrait que les personnes mises en cause dressent du demandeur (et par extension de la direction) est celui d'un nazi, un esclavagiste, quelqu'un qui harcèle et contrôle de manière excessive. Le comportement des personnes mises en cause contribue à créer une atmosphère de méfiance et un climat destructeur. Ils agissent souvent en duo et se renforcent mutuellement dans leur comportement. Il a été signalé (à plusieurs reprises) aux personnes mises en cause que leur comportement est perçu comme indésirable, mais ils continuent à se comporter de la sorte malgré cela ».

La cour se réfère également à l'extrait du rapport de COHEZIO déjà repris dans l'exposé des faits.

Ces éléments illustrent les rapports à tout le moins problématiques que l'appelant et son collègue M. I. ont entretenus avec M. A. et qui, d'une situation conflictuelle sans doute alimentée par divers facteurs conjoncturels (déménagement au MCH, crise sanitaire,...), ont dégénéré en comportements abusifs et donc fautifs, identifiés comme du harcèlement moral par le conseiller en prévention, la répétition de ces comportements ayant eu pour conséquence de porter atteinte à l'intégrité de M. A. en créant un environnement de travail hostile et dénigrant.

La cour rejoint dès lors pleinement le tribunal en son jugement *a quo* (qui se réfère également à l'appréciation de la vice-présidente du tribunal ayant statué en référé) : le comportement indésirable commis par l'appelant qualifié de harcèlement moral par le conseiller en prévention ne peut être admis ni dans la sphère normale des relations de travail ni dans le champ de ses compétences syndicales. C'est dès lors à juste titre que la STIB a décidé de lui notifier une sanction disciplinaire sous la forme d'une mutation.

Dans le cadre de son contrôle marginal, la cour n'aperçoit aucune raison de remettre en cause cette sanction, laquelle apparaît proportionnée et légitime.

La cour rappelle encore que la sanction de mutation n'a pas eu d'impact sur la rémunération de l'appelant ni sur son évolution de carrière et qu'il a pu poursuivre la relation de travail dans une même fonction d'ouvrier mécanicien affecté à la maintenance, selon une nouvelle affectation dont il semble en définitive se satisfaire (ce qu'avait déjà indiqué le premier juge sans que l'appelant ne soutienne le contraire en appel).

Cette mesure de mutation apparaît d'autant plus légitime que la STIB se devait de réagir et d'adopter des mesures de prévention du risque psychosocial clairement mis en exergue par le rapport de COHEZIO (cf. art. 32/2, §§ 2 et 4 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ; cf. le courrier accompagnant le rapport de COHEZIO qui rappelle à l'employeur qu'il doit adopter les mesures de prévention et qu'à défaut, le conseiller en prévention peut informer le ministère public¹⁴). La mesure s'inscrit dans cette obligation de préserver le bien-être au travail et s'en trouve d'autant plus justifiée.

¹⁴ Pièce 2 de la STIB.

7. Conclusion

L'appel est non fondé et le jugement sera confirmé en toutes ses dispositions. L'appelant succombe et sera condamné aux dépens. Le montant de l'indemnité de procédure correspond à celui applicable pour une demande non évaluable en argent (1.883,72 euros, montant indexé au 1^{er} mars 2025).

PAR CES MOTIFS, LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

Confirme le jugement frappé d'appel en toutes ses dispositions ;

Condamne l'appelant aux dépens, liquidés par la STIB à 1.680 euros à titre d'indemnité de procédure, qu'il y a lieu de rectifier à la somme de 1.883,72 euros tenant compte de l'indexation.

Met à charge de l'appelant la contribution de 24 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. -X. H., conseiller,
P. M., conseiller social au titre d'employeur,
L. P., conseiller social suppléant,
Assistés de A. L., greffier

et prononcé, à l'audience publique extraordinaire de la 6ème chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 janvier 2026, où étaient présents :

F.-X. H., conseiller,

A. L., greffier