

Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2°, C.Enr.

Expédition

| |
|----------------------|
| Numéro du répertoire |
| 2018 / 1470 |
| Date du prononcé |
| 24 mai 2018 |
| Numéro du rôle |
| 2017/AB/332 |
| Décision dont appel |
| 15/8139/A |

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

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001159314-0001-0014-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - discrimination
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur Youness R.

partie appelante,
représentée par Maître Etienne PIRET, avocat à 1000 BRUXELLES,

contre

L'ETAT BELGE, SPF Intérieur, représenté par le Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur, dont

les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, Rue de la Loi 2,
partie intimée,
représentée par Maître Jacques CLESSE, avocat à 4000 LIEGE,

★

★ ★

I. LES FAITS

Monsieur Youness R. est engagé par l'Etat belge en date du 7 novembre 2011 en qualité d'assistant administratif, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Il est affecté à la Direction générale de l'Office des étrangers. Ces prestations ont débuté le 1 décembre 2011.

Monsieur Youness R. signale qu'il est atteint d'une maladie grave et qu'il ne souhaite pas que son entourage professionnel soit au courant de cette situation.

Le 1 juillet 2013, Mr Romano B. supérieur hiérarchique de Monsieur Youness R. examine le travail de Monsieur Youness R. pour le mois de juin 2013, il a traité 3,47 dossiers par jour, il lui est rappelé que l'objectif est de 8 dossiers par jour.

Le 16 septembre 2013, Mr Romano B. contrôle sa productivité pour le mois de juillet 2013, celle-ci atteint 6,7 dossiers, il lui est rappelé que « l'objectif est de 8 dossiers par jour ».

PAGE 01-00001159314-0002-0014-01-01-4



Le 17 septembre 2013, sa productivité pour le mois d'août 2013 est vérifiée, elle est de 5,33 dossiers par jour, il est précisé « L'objectif est de 8 dossiers par jour ? Courage ... tu peux y arriver ! ».

Le 11 décembre 2013, sa productivité relative au mois de novembre 2013 est analysée, elle atteint 7,75 dossiers, le supérieur hiérarchique indique « Tu assimiles les informations et remarques afin d'améliorer la qualité de ton travail...je ne peux que t'encourager ! »

En janvier 2014, Monsieur Youness R. fait l'objet d'une évaluation. Chacune des compétences évaluées se conclue par « objectif atteint » et la mention finale reprend « répond aux attentes ». En ce qui concerne le nombre de dossiers traités, l'évaluateur indique « Depuis notre entretien 08.10.2013 Youness a traité 8 dossiers par jour en moyenne ».

Le 14 janvier 2014, Mr Romano B. vérifie la productivité de Monsieur Youness R. pour le mois de décembre 2013 qui est de 7 dossiers par jour, il indique « Tu es à une unité des 8 dossiers par jour. Tu l'as déjà atteint et tu es capable de le faire. Sur le plan qualitatif : bonne analyse et bonne qualité globale des décisions ».

En janvier, février et mars 2014, des échanges de courriels entre Monsieur Youness R. et le service P&O (gestion du personnel) ont lieu dans le cadre des absences de ce dernier et du calcul du salaire garanti. Les certificats médicaux sont transmis par l'agent au Medex qui, à la demande du service P&O, précise si les diagnostics repris sur les certificats sont différents ou non. Ces informations sont nécessaires pour calculer le traitement de Monsieur Youness R.

Le 24 mars 2014, Mr B., responsable du service P&O, convoque Monsieur Youness R. afin de discuter de ses absences (jours de congé et période de maladie), il met en copie de ce courriel Mr B., agent du service P&O et Mr Romano B. supérieur fonctionnel de Monsieur Youness R.

Monsieur Youness R. reproche à Mr B. d'avoir mis son supérieur fonctionnel en copie de cette communication en laissant en attache les autres courriels. Mr B. admet avoir commis une erreur en ne vérifiant pas que les autres courriels relatifs au salaire garanti étaient transmis dans la foulée à son supérieur fonctionnel mais il précise que cet échange de mail ne reprenait pas les diagnostics.

Le 19 mars 2014, Mr Romano B. examine la productivité de Monsieur Youness R. pour le mois de février 2014, celle-ci est de 4 dossiers par jour, il est rappelé que « L'objectif est de traiter et finaliser 8 dossiers par jour ».

Ensuite, monsieur Youness R. demande à changer de service.

PAGE 01-00001159314-0003-0014-01-01-4



Par courriel du 24 avril 2014, le conseiller, Mr S , refuse un changement de service immédiat en raison d'un taux d'absentéisme important et du fait que Monsieur Youness R n'atteint pas le taux de productivité fixé par la hiérarchie, à savoir 8 dossiers par jour. Il est précisé également que la combinaison de ces 2 éléments perturbe fortement le bon fonctionnement du service.

Il est précisé à Monsieur Youness R. que sa demande sera réexaminée s'il rétablit son taux de productivité durant une période de trois mois de présence effective. Ce même courrier précise qu'une réunion de conciliation a été tenue afin de sensibiliser ses supérieurs hiérarchiques « quant à la discrétion à respecter en ce qui concerne la nature de vos absences pour maladie ».

Le 2 juin 2014, Mr Romano B contrôle la productivité de Monsieur Youness R. Pour le mois d'avril 2014, celle-ci atteint 3 dossiers par jour presté, il est indiqué « ce qui est insuffisant par rapport au (sic) objectif quantitatif de 8 par jour presté ».

Le 3 juin 2014, le même contrôle a lieu quant à la productivité du mois de mai 2014, elle atteint 7,8 dossiers par jour presté.

Le 26 juin 2014, Monsieur Youness R. introduit une demande d'interruption de carrière à temps plein pour la période du 1^{er} septembre 2014 au 30 novembre 2014, qui lui est accordée par décision du 7 août 2014.

Une évaluation a lieu le 14 juillet 2014. Elle arrive à la conclusion que les divers objectifs sont « partiellement atteints », l'évaluateur indique « Il y a une évolution quant à l'objectif de 8 dossiers finalisés par en moyenne.

En effet, Youness a traité :

- Janvier 2014 : 7 dossiers /jours de présence
- Février 2014 : 4 dossiers/jours de présence
- Mars 2014 : 7,5 dossiers /jours de présence
- Avril 2014 : 3 dossiers/jours de présence

Depuis la note de Mr S. à fin avril, où Youness s'est engagé à respecter la norme de productivité quotidienne fixée au LS non UE, il y a une nette amélioration ;

- Mai 2014 : 8 dossiers /jours de présence
- Juin 2014 : 8 dossiers /jours de présence ».

Monsieur Youness R. fait remarquer « je n'ai signé aucune note pour accord ou quelconque document qui m'engage à quoi que ce soit. J'ai signé la note pour réception, pas pour accord. »

Ce rapport d'évaluation se clôture par la remarque du supérieur hiérarchique « A suivre l'évolution ».



Par courriel du 14 juillet 2014, Mr Romano B. signale que la productivité de Monsieur Youness R. pour le mois de juin 2014 est de 8 dossiers par jour presté.

Monsieur Youness R. introduit une seconde demande d'interruption de carrière le 4 novembre 2014, à temps plein pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 30 avril 2015. Elle lui est accordée le 18 novembre 2014.

Monsieur Youness R. est en incapacité de travail du 1 au 12 décembre 2014, l'Etat belge fait contrôler le 3 décembre le bien-fondé de celle-ci, le médecin contrôleur confirme la réalité de la maladie.

Le 5 décembre 2014, Mr Freddy R. informe Monsieur Youness R. qu'il a demandé à la Présidente du Comité de Direction de mettre fin à son contrat de travail. Cette lettre mentionnait : (...) « *La raison qui m'a amené à demander votre licenciement réside dans le fait que vos absences pour maladie (40 jours ouvrables en 2012, 79 jours en 2013 et 98 jours en 2014) ainsi que votre productivité trop basse selon les constatations de votre hiérarchie, nuisent à l'organisation du service* ». (...)

Le 19 décembre 2014, l'Etat belge met fin au contrat de travail de Monsieur Youness R. avec effet au 26 décembre 2014 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire équivalente à un préavis de 3 mois et 7 semaines.

En date du 20 janvier 2015, un formulaire C4 est délivré avec motif « *Licenciement pour raisons de désorganisation du service et dysfonctionnement divers concernant le travail et la discipline* ».

Aucune solution à l'amiable n'est trouvée au litige.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur Youness R. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner l'État belge à lui payer :

- Les intérêts au taux légal sur l'indemnité compensatoire de rupture de 11.332,16 € à dater du 26 décembre 2014 jusqu'à la date du paiement effectif ;
- L'indemnité de protection visée à l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985: 12.699,84 € à majorer des intérêts au taux légal à dater du 19 décembre 2014;
- L'indemnité de protection visée à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007: 12.699,84 € à majorer des intérêts au taux légal depuis le 19 décembre 2014 jusqu'à la date du parfait paiement ;



- 1 Euro à titre provisionnel sur toutes sommes;
- Des dommages et intérêts liés à l'absence d'audition lors du licenciement: 10.000 €.

Monsieur Youness R. postule la délivrance d'un C4 modifié sous peine d'astreinte de 50 € par jour à dater de la signification du jugement.

Il sollicite également la condamnation de l'Etat belge aux frais et aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure et le bénéfice d'un jugement exécutoire.

Par un jugement du 27 mars 2017, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande recevable et partiellement fondée ;

Condamne l'Etat belge au paiement des intérêts au taux légal sur la somme de 11.332,16 € bruts depuis le 26 décembre 2014 au 26 février 2015 ;

Déboute Monsieur Youness R. du surplus de sa demande ;

Condamne l'Etat belge à payer à Monsieur Youness R. les frais de citation liquidés à 178,76 €.

Fixe l'indemnité de procédure à 2.400 € (montant indexé) et la met à charge de l'Etat belge à raison de 1/5 soit 480 € et à charge de Monsieur Youness R. à raison de 4/5 soit 1.920 €.»

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur Youness R. a fait appel le 12 avril 2017 du jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 27 mars 2017.

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

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 11 juillet 2017, prise d'office.

La partie intimée a déposé ses conclusions le 26 octobre 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

La partie appelante a déposé ses conclusions le 30 novembre 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 22 mars 2018 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.



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

IV. L' APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

1.

Monsieur Youness R. demande à la cour du travail de confirmer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 27 mars 2017 en ce qu'il condamne l'État belge au paiement des intérêts au taux légal sur la somme de 11.332,16 euros bruts depuis le 26 décembre 2014 au 26 février 2015.

Il demande de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 27 mars 2017 en ce qu'il le déboute de sa demandes d'indemnité de protection prévue à l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985, de sa demande d'indemnité de protection visée à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007, de sa demande de condamnation à 1 Euro à titre provisionnel sur toutes sommes encore dues, de sa demande de condamnation aux dommages et intérêts liés à l'absence d'audition lors du licenciement, ainsi que de sa demande de délivrance d'un C4 modifié.

Par conséquent, Monsieur Youness R. demande à la cour du travail de condamner l'État belge :

a)

à lui payer la somme de 12 699,84 EUR à titre d'indemnité de protection prévue par l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985, ainsi que les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 19 décembre 2014,

b)

à lui payer la somme de 12 699,84 EUR à titre d'indemnité de protection prévue par l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 « *tendant lutter contre certaines formes de discrimination* », ainsi que les intérêts à valoir sur ce montant, au taux de l'intérêt légal, à dater du 19 décembre 2014,

c)

à délivrer un formulaire C4 modifié compte tenu de l'arrêt à intervenir, ne contenant notamment plus mention d'un motif de licenciement évoquant ou suggérant que le licenciement de Monsieur R. serait justifié du chef de manquements de sa part, à peine d'une astreinte de 50,00 EUR par jour, à dater de la signification du jugement à intervenir ;



d)
aux entiers dépens des deux instances et aux intérêts judiciaires à valoir sur ce dépens, au taux de l'intérêt légal, à dater du prononcé de l'arrêt à intervenir ;

2.

L'État belge demande de confirmer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 27 mars 2017 en ce qu'il déboute Monsieur Youness R. de sa demande d'indemnité de protection prévue par l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 et de sa demande d'indemnité de protection prévue par la loi du 10 mai 2007.

À titre subsidiaire, il demande de réduire l'indemnité due en vertu de la loi du 10 mai 2007 à une indemnité forfaitaire de 3 mois de rémunération brute et de limiter la prise de cours des intérêts au 7 août 2015.

L'État belge demande également de confirmer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles en ce qu'il déboute Monsieur Youness R. de sa demande de documents sociaux assortie d'astreinte.

Il demande de condamner Monsieur Youness R. aux dépens des 2 instances.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Indemnité de protection due à la suspension du contrat de travail.

L'État belge ne doit pas payer d'indemnité de protection à Monsieur R. à ce titre.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

a. Les principes relatifs à l'interruption de carrière.

L'article 101 de la loi de redressement contenant les dispositions sociales du 22 janvier 1985 prévoit que lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendu ou lorsque les prestations de travail sont réduites, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension ou à la réduction.

Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail.

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1^{er}, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la

PAGE 01-00001159314-0008-0014-01-01-4



rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

La charge de la preuve du motif suffisant, dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail, incombe à l'employeur.

b. Application en l'espèce.

Le licenciement de M. Youness R. est intervenu durant la période de protection, ce qui n'est pas contesté par les parties.

Les motifs de licenciement que l'État belge défend devant la Cour consistent, d'une part, en les nombreuses absences de Monsieur Youness R. pour maladie, qui désorganisent le service et, d'autre part, en le fait que, lorsque Monsieur Youness R. était présent, sa productivité n'atteignait pas les normes fixées par sa hiérarchie.

Ces motifs ont été invoqués dans la lettre du 5 décembre 2014 adressée par Monsieur Freddy R. directeur général, à Monsieur Youness R. ainsi que dans le formulaire C4.

- Quant aux absences et la désorganisation du service.

Monsieur Youness R. ne conteste pas le nombre de jours d'absence du chef de maladie qui est de 40 jours ouvrables en 2012, 79 jours ouvrables en 2013 et 78 jours ouvrables en 2014 (précédemment à l'interruption de carrière débutant le 1^{er} septembre 2014).

Monsieur Youness R. fait remarquer qu'en 2013 il s'est absenté 79 jours ouvrables et en 2014, 78 jours ouvrables et soutient dès lors que, puisque 79 jours d'absence en 2013 n'ont pas conduit à son licenciement, un absentéisme de 78 jours ouvrables en 2014 ne peut pas constituer le motif réel de son licenciement.

Monsieur Youness R. omet de préciser que les 78 jours de congé en 2014 ne concernent qu'une période de huit mois, puisqu'il était en interruption de carrière à partir du 1 septembre 2014 au 30 novembre 2014.

Compte tenu du certificat médical que Monsieur Youness R. a envoyé pour le mois de décembre, s'il n'avait pas été licencié, ses absences pour maladie se seraient élevées à 90 jours pour une période de 9 mois. Il aurait alors été absent plus d'un jour sur 2 (sur base moyenne de 20 jours ouvrables par mois).

L'existence de nombreuses absences ponctuelles de Monsieur Youness R. est prouvée par l'État belge et ressort de sa pièce 4.

L'office des étrangers connut une nette augmentation de la charge du travail en 2014, ce qui ressort de sa pièce 19.



Les dossiers qui auraient dû être traité par Monsieur Youness R. durant ces jours d'absence ont donc soit été redistribués à des collègues, soit on grossi l'arriéré du service, ce qui, dans les 2 hypothèses, constitue un facteur de désorganisation du service et nuit à la productivité générale de celui-ci.

Les absences nombreuses et ponctuelles de Monsieur Youness R. au regard de la nette augmentation de la charge du travail de l'office des étrangers en 2014, est un motif étranger à la suspension du contrat de travail, qui peut justifier qu'il soit mis fin au contrat de travail.

- Quant au taux de productivité insuffisants.

Le taux de productivité était fixé à 8 dossiers par jour ouvrable et Monsieur Youness R. connaissait cet objectif. Aucun document préexistant établit cet objectif, mais l'objectif de 8 dossiers par jour ouvrable est rappelé à Monsieur Youness R. de manière écrite, depuis juin 2013 et ce à intervalles réguliers et d'une façon non équivoque. La norme de 8 dossiers par jour ouvrable est également reprise dans l'évaluation du 15 janvier 2014.

Il ressort des pièces du dossier et notamment des différents courriers qui lui ont été adressés entre juillet 2013 et la fin des relations de travail, qu'il ne remplissaient pas chaque mois le taux de productivité des 8 dossiers traités par jour ouvrable.

Monsieur Youness R. soutient que ce n'est que depuis qu'il aurait introduit une deuxième demande d'interruption de carrière, qu'on lui aurait fait des remarques quant à son taux de productivité insuffisant. Il ressort toutefois des pièces du dossier que les courriels mensuels rappelant la norme de 8 dossiers par jour ouvrable étaient adressés depuis juin 2013 à Monsieur Youness R. alors qu'il a introduit sa deuxième demande d'interruption de carrière le 4 novembre 2014. Les contrôles de productivité préexistaient donc aux demandes d'interruption de carrière.

Ajouté aux absences nombreuses et la désorganisation du service, ce motif a pu déterminer l'État belge à mettre fin à la collaboration. Ce motif est sans rapport avec la suspension du contrat de travail.

L'État belge démontre avoir licencié Monsieur Youness R. pour des raisons étrangères à la suspension du contrat de travail.

Monsieur Youness P. n'a dès lors pas droit à une indemnité de protection.

Le jugement doit être confirmé sur ce point.

2. Indemnité de protection suite à une discrimination.

PAGE 01-00001159314-0010-0014-01-01-4



L'État belge ne doit pas payer d'indemnité de protection à Monsieur Youness R à ce titre.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

a. Les principes relatifs à la discrimination.

La demande se fonde sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Cette loi s'applique à la relation de travail, notamment en ce qui concerne la décision de licenciement (article 5, § 2, 3°).

Dans les domaines qui relèvent de son champ d'application – notamment en matière de licenciement –, la loi interdit toute forme de discrimination (article 14), dont celle fondée sur l'état de santé actuel ou futur du travailleur. (article 4°).

En vertu de l'article 28 de la loi, lorsque une personne qui s'estime victime d'une discrimination, invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, dont l'état de santé actuel ou futur, il incombe au défendeur, en l'occurrence l'employeur, de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Lorsque les conditions légales pour l'inversion de la charge de la preuve ne semblent pas réunies, cela implique que le travailleur doit prouver la discrimination alléguée par application des règles du droit commun relatives à la charge de la preuve. Avancer simplement que l'employeur a commis une infraction ne suffit pas.

En cas de discrimination, la victime peut, en vertu de l'article 18, réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra contractuelle. Elle a le choix entre une indemnisation sous forme d'un montant forfaitaire ou une indemnisation correspondant au préjudice réellement subi, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce préjudice.

b. Application dans le cas d'espèce

Monsieur Youness F affirme que ses absences et son taux de productivité insuffisant posaient un problème qu'à partir de l'envoi le 24 mars 2014 du courriel de Monsieur B responsable du service P&O, à Monsieur B , son supérieur hiérarchique, et dans lequel était fait mention de son état de santé.



Ce courriel ainsi que les autres courriels qui y étaient joints ne révèlent nullement le diagnostic ou la nature des affections dont Monsieur Youness R. était atteint. Ces courriels n'apportent pas d'informations quant à l'état de santé actuelle ou future de Monsieur Youness R. mais précise uniquement, dans le cadre du calcul du salaire garanti, si les absences constituent les rechûtes ou non.

Quant aux reproches relatifs au taux de productivité, ceux-ci avaient été articulés depuis début 2013 et ne sont en rien liés à la transmission du courriel litigieux.

Comme exposé ci-dessus dans le cadre de la discussion de l'indemnité de protection réclamée en raison de la suspension du contrat de travail, il est établi que Monsieur Youness R. a été licencié suite à de nombreuses absences pour maladie et la désorganisation du service qui en découle, ainsi qu'en raison du fait que sa productivité n'atteignait pas les normes fixées par sa hiérarchie.

Le nombre de jours d'absence du chef de maladie qui est d'environ 1 jour sur 2, la nature souvent ponctuelle de ces absences, combiné avec une nette augmentation de la charge du travail en 2014 à l'office des étrangers, est à l'origine du licenciement de Monsieur Youness R.

Monsieur Youness R. ne rapporte pas la preuve de l'existence d'un ensemble de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, dont l'état de santé actuel ou futur.

Monsieur Youness R. n'a dès lors pas droit à une indemnité.

Le jugement doit être confirmé sur ce point.

3. La demande de délivrance de documents sociaux.

La demande de Monsieur Youness R. de condamner l'État belge à délivrer un nouveau formulaire C4, comportant une motivation du licenciement différente, est, pour les raisons susmentionnées, non fondée, puisque le motif indiqué dans le formulaire C4 est fidèle à la réalité.

Le jugement doit être confirmé sur ce point.

4. Les dépens.

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



qui succombe.

L'article 1017 alinéa 4 du Code judiciaire autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass., 19 janvier 2012, Pas., 2012, p. 158), voire même, lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass., 23 novembre 2012, Pas., 2012, p. 1316 ; Cass., 25 mars 2010, Pas., 2010, p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure dans Actualités en droit judiciaire, CUP, 2013, volume 145, p. 353).

En l'espèce, Monsieur Youness R. a succombé à 4 chefs de demandes sur 5 et l'État belge est condamnée au paiement d'un des chefs de demandes, lors de la procédure en première instance. C'est donc à juste titre que le premier juge a condamné Monsieur Youness R. à 4/5 de l'indemnité de procédure et l'État belge à 1/5 de l'indemnité de procédure.

En degré d'appel, Monsieur Youness R. succombe à l'entière de sa demande et doit dès lors supporter l'intégralité des dépens.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et non fondé.

Quant à l'indemnité de protection due à la suspension du contrat de travail.

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il déclare la demande d'une indemnité de protection due à la suspension du contrat de travail non fondée.

Quant à l'indemnité suite à une discrimination.

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il déclare la demande du paiement d'une indemnité suite à une discrimination non fondée.

Quant à la demande de délivrance de documents sociaux.

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il déclare cette demande non fondée.

Quant aux dépens.

PAGE 01-00001159314-0013-0014-01-01-4



- Devant le tribunal du travail

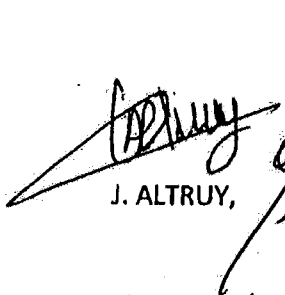
Condamné l'État belge à payer à Monsieur Youness R. les frais de citation liquidés à 178,76 euros. Fixe l'indemnité de procédure à 2400 € (montant indexé) et la met à charge de l'État belge à raison de 1/5, soit 480 €, et à charge Monsieur Youness R. à raison de 4/5, soit 1920 €.

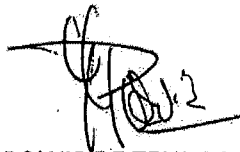
- Devant la cour du travail

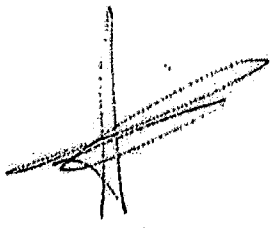
Condamne Monsieur Youness R. à payer à l'État belge les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure d'appel, liquidés à 2400 €.

Ainsi arrêté par :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,
M. POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué

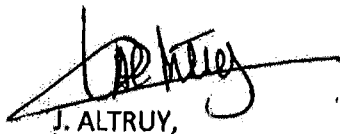

J. ALTRUY, R. PARDON,


M. POWIS DE TENBOSSCHE


A. SCHOENMAEKERS,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 24 mai 2018, où étaient présents :

A.SCHOENMAEKERS, conseiller,
J. ALTRUY, greffier délégué


J. ALTRUY,

A. SCHOENMAEKERS,



