

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## DU 15 MARS 2019

EN CAUSE :

Monsieur L. de F.-H., inscrit au Registre National sous le numéro X,  
domicilié X, à X,  
partie demanderesse,  
comparaissant par Me E. P., avocat;

CONTRE :

L'ETAT BELGE, Service Public Fédéral Justice, représenté par son Ministre de la Justice,  
dont les bureaux sont situés à Bruxelles,  
partie défenderesse,  
comparaissant par Me Y. D., avocat ;

\* \* \*

Vu la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la citation à la requête de la partie demanderesse du 05.10.2017 ;

Vu l'ordonnance rendue par le Tribunal du Travail francophone de Bruxelles fixant les dates de dépôt des conclusions et de plaidoiries du 12.12.2017 ;

Vu les conclusions principales de l'Etat Belge du 11.04.2018 ;

Vu les conclusions principales de la partie demanderesse du 5.07.2018 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de l'Etat Belge du 21.09.2018 ;

Vu les conclusions en réponse du demandeur du 06.11.2018 ;

Vu les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de l'Etat Belge du 20.12.2018 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse du 25.01.2019 ;

Vu les pièces déposées par les parties ;

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 CJ a été faite au préalable mais est demeurée sans résultat ;

Entendu les parties à l'audience du 25.01.2019, à l'issue de laquelle la cause a été prise en délibéré ;

## I. LES FAITS :

- Le demandeur est entré au service du défendeur le 15.01.2007, en qualité d'agent pénitentiaire (contractuel) ;

Le 04.01.2015, dans le cadre de l'exercice de sa fonction au sein de la prison de Forest, le demandeur fut sauvagement poignardé par un détenu, au terme d'une tentative d'assassinat ; il en résulte, dans son chef, notamment, un traumatisme profond au regard de toutes activités en milieu carcéral ;

Le demandeur a tenté avec courage de reprendre le travail ;

En février 2016, il fut ainsi affecté à la prison de Nivelles ;

Le défendeur, par lettre du 04.05.2017, a notifié congé au demandeur moyennant règlement d'une indemnité compensatoire de préavis égale, selon les termes de la lettre de congé, à 6 mois de rémunération, du chef de la période allant du 15.01.2007 au 31.12.2013 et 13 semaines du chef de la période débutant le 01.01.2014;

La lettre de congé mentionne que :

- le licenciement fait suite à la demande, par mail du 13.04.2017, de mettre fin au contrat de travail du demandeur,
- le dossier du demandeur contient notamment deux avis médicaux, dont un rapport du Docteur S. du 30.03.2016 mentionnant que le demandeur n'est plus en mesure d'assurer la fonction pour laquelle il a été engagé,
- suite à la demande de reclassement du demandeur, une demande d'évaluation de santé a été adressée à E.,
- par courrier du 03.07.2017, l'administration centrale a considéré qu'il n'y avait pas de possibilité de reclassement en dehors des établissements pénitentiaires, ce courrier évoquant que le demandeur avait été engagé en qualité d'agent pénitentiaire équivalent au niveau D et que les postes de niveau D, en dehors des établissements pénitentiaires, sont très peu nombreux et qu'aucun n'était « ouvert » ou susceptible de l'être « dans un futur proche »,
- le 11.01.2017, E. a communiqué un avis mentionnant que le demandeur était inapte définitivement à un travail en milieu carcéral,
- la réalité des problèmes de santé du demandeur n'était pas remise en question,
- le demandeur était cependant absent de manière répétitive et n'avait plus presté depuis le 26.03.2016,
- le caractère imprévisible de la majorité de ses absences entraînait une désorganisation importante au sein de l'établissement,
- il était « impossible » de le remplacer en dernière minute et pour de courtes périodes de 1 ou 2 mois,
- les absences du demandeur emportaient une surcharge de travail importante dans le chef de ses collègues et désorganisaient l'établissement,

- au-delà de l'aspect humain de la mission du demandeur, la sécurité des agents devait être assurée ; cela passait par la présence des personnes prévues sur le tableau de service ;

Le 09.05.2017, le défendeur a délivré au demandeur un C4 mentionnant qu'il justifiait d'un salaire brut moyen théorique de 16.090,96 EUR par an ;

Par courrier de son conseil du 25.05.2017, le demandeur a relevé que malgré la lettre recommandée de licenciement, il n'avait toujours pas perçu le moindre règlement du chef de son licenciement ;

Le conseil du demandeur signalait également que la rémunération du demandeur au 31.12.2013 s'élevait à tout le moins à 34.154,64 EUR selon la fiche 281.10 et que le préavis à prendre en considération pour la période antérieure au 01.01.2014 devrait dès lors être à tout le moins de 1 mois par année d'ancienneté entamée ;

Entré au service du défendeur le 15.01.2007, le demandeur, à la date du 31.12.2013, justifiait de 7 années d'ancienneté entamées ; l'indemnité compensatoire de préavis du chef de l'ancienneté antérieure au 01.01.2014 était donc de 7 mois et non de 6 mois, comme évoqué par la lettre de congé du 04.05.2017 ;

Par ailleurs, il convenait de relever qu'une impossibilité de reclassement du chef d'un accident de travail soit identifiable ;

Pour le conseil du demandeur enfin, le licenciement apparaissait constituer un licenciement abusif en raison de la prise en considération de son état de santé actuel ou futur, en violation des dispositions de la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et qu'il y avait dès lors lieu à indemnisation de son client de ce chef ;

Le C4 était également incorrect et devait être rectifié (rémunération annuelle brute et préavis inexact) ;

D'autres chefs de demande étaient également invoqués dans ce courrier et il appartenait à l'Etat Belge d'indemniser le demandeur des préjudices subis par lui ;

Par courriel du 31.05.2017, le défendeur a répondu à l'argumentation du demandeur sur sa rémunération et sur tous les autres points soulevés ;

Le demandeur souligne encore que le 26.05.2017, le défendeur a, alors que le contrat de travail avait pris fin à son initiative le 04.05.2017 et qu'il connaissait la situation de traumatisme du demandeur, procédé à un contrôle médical de l'incapacité de travail du demandeur ;

- Le défendeur confirme que
  - le demandeur a été engagé sous les liens d'un contrat de travail par l'Etat Belge en tant qu'agent pénitentiaire,
  - il est entré en service le 15.01.2007 à la prison de Forest et au sein de cet établissement, il fut malheureusement victime, en date du 04.01.2015, de la part d'un détenu, d'une agression à l'arme blanche,
  - suite à cet accident de travail, le M. a fixé l'incapacité permanente partielle au taux de 3% avec une consolidation en date du 07.10.2015,
- le 21.01.2016, le demandeur a sollicité sa mutation à la prison de Nivelles,
  - le demandeur fut détaché à la prison de Nivelles le 15.02.2016, sa mutation étant devenue définitive à la date du 01.12.2016 ;

Cependant, alors qu'il avait débuté ses prestations à Nivelles le 16.02.2016, il ne s'est présenté qu'à 17 reprises à son poste entre le 16.02 et le 25.03.2016 ; aucune prestation n'a été enregistrée depuis le 25.03.2016 pour le restant de l'année 2016 et, ensuite, dans le courant de l'année 2017 ;

Après avoir envisagé une possibilité de reclassement pour le demandeur dans un établissement pénitentiaire ou en dehors du milieu carcéral et après avoir pris connaissance du rapport d'évaluation de santé du docteur K. (E.) tel que ce sera précisé par la suite, l'Etat Belge a, par courrier du 04.05.2017, décidé de mettre fin au contrat le liant au demandeur ;

L'objet de la lettre de licenciement précise que le contrat prend fin pour des raisons organisationnelles des services internes à la prison de Nivelles (pièce 1 défendeur) et le courrier est motivé ;

Un premier formulaire chômage C4 du 09.05.2016 fut adressé au demandeur (pièce 2 défendeur) ; le motif de licenciement était précisé comme suit : « Fin de contrat pour raisons organisationnelles des services internes » ;

Le C4 mentionne un salaire brut moyen théorique de 16.090,96 EUR par an ; il s'agit du montant non indexé ;

Suite à une interpellation du conseil du demandeur en date du 27.05.2017, un second formulaire C4 fut dressé et fait état d'un salaire brut moyen théorique de 2.199,90 EUR par mois (pièce 3 défendeur) ;

## II. OBJET DES DEMANDES :

La demandeur sollicite que le défendeur soit condamné à lui payer les sommes de :

- 6.221,12 EUR bruts ou, subsidiairement, la somme de 3.691,21 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, montant à majorer des intérêts au taux légal à dater du 04.05.2017
- 15.179,34 EUR à titre d'indemnité prévue à l'article 18, §2, 2° de la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, montant à majorer des intérêts au taux légal à dater du 04.05.2017
- 46.584,81 EUR à titre d'arriérés de rémunération (sensu lato) (en ce compris à titre de sursalaire) ou, subsidiairement à titre de dommages et intérêts, du chef de 119 jours de congé non pris, de 19 jours fériés, de rémunération et/ou indemnisation du chef de 10 jours de compensation non pris, de rémunération et/ou indemnisation du chef de 2 jours de pont, de rémunération et/ou indemnisation du chef de 1 jour de repos (36 heures) non pris, de 34 jours de repos non pris et de rémunération (sensu lato) et/ou indemnisation du chef de 1084 H 03 heures supplémentaires, montant à majorer des intérêts au taux légal à dater du 01.01.2016 (date moyenne)
- 116,77 EUR à titre de rémunération du jour férié du 25.05.2017 (jeudi de l'Ascension), montant à majorer des intérêts au taux légal à dater du 04.05.2017
- 100,00 EUR à titre de dommages et intérêts à raison du préjudice, en particulier moral, subi par le demandeur du chef du contrôle médical opéré à sa charge, après licenciement, le 26.05.2017, outre les intérêts ;

Le demandeur sollicite également la délivrance des documents suivants :

- un formulaire C4 correctement complété et signé, mentionnant notamment la rémunération brute effective du demandeur à la date du 04.05.2017
- un décompte de départ
- l'attestation de vacances, exercice 2016

- l'attestation de vacances, exercice 2017

et ce, sous peine d'une astreinte de 25,00 EUR par jour de retard et par document à dater de la signification du jugement à intervenir ;

Enfin, le demandeur sollicite la condamnation du défendeur aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure (liquidés à 7.200,00 EUR) ;

### III. DISCUSSION :

#### A. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

- Le demandeur rappelle l'article 68 de la loi du 28.12.2016 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que les mesures d'accompagnement ;

En l'espèce, le défendeur, au terme de la lettre de congé adressée au demandeur le 04.05.2017, a tenu à préciser que la rémunération du demandeur le faisait relever du prescrit de l'article 68, al. 2 de la loi du 28.12.2016 ;

Cependant, au 31.12.2016, la rémunération annuelle brute du demandeur dépassait 32.254,00 EUR et il devait donc se voir régler une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 7 mois et non à 6 mois, s'agissant de la période d'occupation antérieure au 01.01.2014, comme mentionné au terme de la lettre de congé du 04.05.2017 ;

Aux termes de ses conclusions, s'en référant à la pièce 5 de son dossier, le défendeur soutient que le salaire du demandeur s'élevait à 30.350,56 EUR ;

Il souligne également que le C4 délivré au demandeur le 15.06.2017 évoque une rémunération mensuelle de 2.199,90 EUR, soit, selon le défendeur, 30.358,62 EUR par an ;

Il convient toutefois, dit le demandeur, de relever que la pièce 5 du dossier du défendeur reprend un calcul établi unilatéralement, à une date non précisée et surtout ne paraît prendre en considération que le salaire (sensu stricto) du demandeur à la date appréhendée, à l'exclusion de tous éléments de rémunérations variables du demandeur (primes, etc...) et sans doute, également, des pécules de vacances ;

Les montants de rémunération visés par la loi du 03.07.1978, pour établir des seuils, incluent cependant tous les éléments de la rémunération, dont notamment les pécules de vacances, les primes, les avantages, etc... ;

Il résulte de la fiche fiscale 281.10, délivrée par le défendeur au demandeur du chef des rémunérations obtenues par le demandeur en 2013, que sa rémunération à cette époque s'élevait à tout le moins à 34.154,64 EUR, soit plus que la limite de 32.254,00 EUR visée par l'article 68, al. 2 de la loi du 03.07.1978 ;

Il convenait donc qu'un droit de préavis de 7 mois et non de 6 mois soit pris en considération pour la période antérieure au 01.01.2014 pour le licenciement du demandeur ;

- Le défendeur conteste cette argumentation ; la fiche 281.10/2013, invoquée par le demandeur, n'est pas produite ;

Il y a lieu dès lors de réouvrir les débats sur ce point pour permettre le dépôt de cette fiche et établir le calcul exact de l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire ;

B. Quant au licenciement en violation de l'interdiction de la discrimination du chef de l'état de santé actuel ou futur :

- Le demandeur invoque l'article 5, §2 de la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, ainsi que l'article 14 de ladite loi tendant également à lutter contre certaines formes de discrimination, notamment en ce qui concerne le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée ;

En vertu de l'article 4.4 de la loi du 10.05.2007, l'état de santé actuel ou futur et le handicap figurent au rang des critères protégés ;

D'autre part, constitue également, dit le demandeur, une forme de discrimination interdite par la loi, un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée ;

A cet égard, la notion de handicap est constituée dès lors qu'elle est « une limitation des capacités qui entravent la participation de la personne concernée à la vie professionnelle résultant d'atteintes physiques, mentales ou psychiques » ;

En cas d'handicap imposant une réaffectation, il incombe à l'employeur, au titre de son obligation, de mettre en place des aménagements raisonnables, de tendre au reclassement professionnel et à la réaffectation de son préposé en examinant l'ensemble des possibilités ouvertes compte tenu de l'ensemble de ses établissements ;

En cas de contestation quant à la bonne réalisation par lui de ce travail de recherche d'une possibilité de reclassement ou de réaffectation, la charge de la preuve lui incombe quant à ce (Trib. Trav. Bruxelles, 06.05.2015, R.G. 13/6128/A) ;

Pour le demandeur, un licenciement opéré en raison de la prise en considération par l'employeur, en tout ou en partie, de l'état de santé actuel ou futur et/ou du handicap d'un travailleur, constitue donc un licenciement prohibé ;

En l'espèce, le demandeur invoque des faits qui lui permettent de présumer de l'existence d'une discrimination, fondée sur l'un des critères protégés, dont notamment dans la lettre de congé du 04.05.2017 et dans le courriel du 31.05.2017 ;

Aux termes de ses conclusions, le défendeur invoque que le licenciement fut déterminé par la désorganisation qui aurait résulté des absences du demandeur, lesquelles résultaient de son état de santé ou de son incapacité de travail ;

Au regard de l'article 28 de la loi du 10.05.2007, le demandeur établit donc, dit-il, clairement les faits qui permettent de présumer de l'existence d'une discrimination fondée, au moins sur l'un des critères protégés ; pour lui, le défendeur ne démontre pas l'absence de discrimination ;

S'agissant de l'obligation du défendeur de réaliser des aménagements raisonnables, le défendeur ne conteste pas qu'il lui incombait de réaliser ces aménagements, de tendre au reclassement professionnel du demandeur en dehors du milieu carcéral ;

Pour le demandeur, le dossier du défendeur est peu étoffé, s'agissant des démarches qui ont été opérées ou non pour tendre au reclassement professionnel du demandeur en dehors du milieu carcéral, étant constant qu'une occupation du demandeur, en dehors du milieu carcéral, était, selon lui, parfaitement possible ;

Pour le demandeur, le défendeur ne produit pas assez de pièces étayant les démarches opérées en vue de tendre au reclassement du demandeur, ne présente pas les affectations qui étaient vacantes en son sein au début 2017 et n'a pas invoqué un quelconque reclassement en dehors du SPF Justice, alors qu'il aurait pu élargir ses recherches ;

Enfin, le demandeur relève que le défendeur ne peut invoquer l'impossibilité médicale pour le demandeur d'encore prêter en milieu pénitentiaire ou carcéral comme si une exigence professionnelle essentielle pouvait sans discrimination prohibée justifier le licenciement du demandeur ;

Le demandeur réclame en conséquence l'indemnité prévue par l'article 18, §2, 2° de la loi du 10.05.2007, d'un montant de 6 mois de rémunération, soit 15.179,34 EUR ;

- La partie défenderesse rappelle les principes applicables en la matière ;

Lorsqu'une personne, qui s'estime victime d'une discrimination, invoque des faits qui permettent de présumer de l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ;

Le terme « invoque » ne signifie pas, selon le défendeur, qu'il suffirait au demandeur d'indiquer un fait pour que la charge de la preuve pèse sur l'employeur ; la personne qui s'estime victime d'une discrimination doit prouver l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination ; cette présomption a pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait qui doit être prouvé ou établi de manière certaine, et non un fait simplement allégué ; lorsque la discrimination est établie, la victime peut alors réclamer l'indemnisation de son préjudice ;

Mais si l'employeur démontre que le licenciement aurait quand même eu lieu en l'absence de discrimination, l'indemnisation est limitée à 3 mois de rémunération (Art. 18, §2) ;

Pour le défendeur, à titre principal, il n'y a pas de présomption de discrimination qui soit établie ;

Le demandeur part du postulat que c'est son état de santé qui a justifié son licenciement, ce qui est erroné et contesté ; c'est, au contraire, le souci de la bonne organisation des établissements pénitentiaires et la sécurité des travailleurs et des détenus, face au caractère répétitif et imprévisible des absences du demandeur, qui ont justifié le licenciement ; peu importe la raison médicale ou autre des absences justifiées ou non justifiées ; ceci ressort à suffisance de la motivation du courrier de licenciement (pièce 1 défendeur), qui vise la demande de rupture du contrat du 13.04.2017 émanant de la direction de la prison de Nivelles :

« L'intéressé présente un degré d'absentéisme important. En effet, depuis le 25.03.2016, l'agent n'a plus presté.

Le caractère imprévisible de la majorité de ces absences entraîne une désorganisation importante au sein de l'établissement (il est impossible de le remplacer en dernière minute).

Ces absences entraînent une surcharge de travail importante dans le chef des collègues et désorganisent l'établissement.

Au-delà de l'aspect humain de notre mission, la sécurité des agents doit être assurée et cela passe par la présence des personnes prévues sur le tableau de service » (pièce 7 défendeur) ;

Cela fut rappelé, de manière très claire, dans un courriel adressé au conseil du demandeur par la direction générale des établissements pénitentiaires du SPF Justice en date du 31.05.2017 (pièce 4 demandeur) :

« La décision de licencier votre client n'est pas liée à son état de santé mais bien à ses absences répétitives depuis le 25.03.2016, qui entraînent une désorganisation au sein de l'établissement ainsi qu'une surcharge de travail pour les collègues de Monsieur de F. » ;

Pour le défendeur, il n'y a donc pas de faits ou éléments de nature à permettre une présomption de discrimination ; les absences répétées même du demandeur ne sauraient justifier une demande d'indemnité pour discrimination ; basée sur cet élément, la demande est non fondée ;

Si, par impossible, le tribunal devait considérer que la présomption de discrimination trouve à s'appliquer avec renversement de la charge de la preuve au détriment de l'Etat Belge, ce dernier estime que cette distinction directe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but sont appropriés et nécessaires ou que la décision de licenciement est exigée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes (Art. 8, §1., loi du 10.05.2007) ;

Les motifs de licenciement exposés dans le courrier du défendeur du 04.05.2017 (pièce 1. défendeur) permettent d'établir que la distinction est justifiée par un but légitime et que le licenciement du demandeur constitue malheureusement un moyen nécessaire pour y parvenir ;

Le demandeur a été engagé en tant qu'agent pénitentiaire, c'est-à-dire avec la mission de surveiller les détenus dans le milieu carcéral ; c'est un milieu difficile et même dangereux ; les prisons remplissent un rôle important pour la sécurité publique puisque l'Etat utilise son autorité afin d'écartier temporairement certains individus de la vie en société afin de garantir l'ordre public et la sécurité publique ; les établissements pénitentiaires remplissent un rôle primordial ; dans une société démocratique, ce rôle est tellement important que les organisations internationales ont légiféré sur les droits et obligations des détenus ; la mission des agents pénitentiaires est aussi importante que laborieuse ; c'était dans ce contexte que le demandeur travaillait ;

Les absences du demandeur ont entraîné une surcharge de travail importante dans le chef de ses collègues et ont désorganisé l'établissement ; au-delà de l'aspect humain, la sécurité des agents devait être assurée et cela passait par la présence des personnes prévues au service ;

Le courrier de licenciement du 04.05.2017 vise donc la désorganisation importante de l'établissement, la surcharge de travail pour les collègues, l'aspect humain de la mission d'agent pénitentiaire, la sécurité des agents de la prison, la garantie des droits et obligations des détenus, la sécurité pour tous au sein de l'établissement, la sécurité publique ; ce but poursuivi est légitime, dit le défendeur ; la bonne organisation d'un établissement pénitentiaire, la sécurité de tous à l'intérieur et à l'extérieur des prisons, le respect des droits et obligations des détenus sont autant d'objectifs légitimes ;

Enfin, le licenciement du demandeur était approprié et nécessaire ; il estimait, lui-même, ne plus être capable de travailler dans le milieu carcéral ;

Le 11.01.2016, E. a communiqué son avis comme suit :

- « Monsieur de F. est inapte définitivement à un travail en milieu carcéral : pas de contact avec les détenus, pas d'exposition au risque de comportement indésirable » ;

Il a également été rappelé au demandeur que :

- « Vous avez, à plusieurs reprises, demandé un reclassement invoquant qu'un travail dans le milieu carcéral n'était plus envisageable pour vous.

L'intervention d'E. a été sollicitée.

Il n'a pas malheureusement été possible de vous reclasser dans les conditions de l'avis du Docteur K. du 11.02.2016 » (pièce 1. défendeur) ;

Le travail du demandeur ne permettait plus d'atteindre un but légitime, de sorte que son licenciement, pour le défendeur, était approprié et nécessaire ;

Plus subsidiairement enfin, le défendeur souligne, en ce qui concerne un handicap établi, qu'il n'y a pas eu de discrimination ; il analyse les quatre conditions de l'article 8, §2 de la loi du 10.05.2007 et estime qu'elles sont remplies ;

- Pour le tribunal, le demandeur part du postulat que c'est son état de santé qui a justifié son licenciement, ce qui est erroné ; au contraire, pour le tribunal, c'est le souci de la bonne organisation des établissements

pénitentiaires et la sécurité des travailleurs et des détenus, face au caractère répétitif et imprévisible des absences du demandeur, qui ont justifié le licenciement de la part du défendeur ; peu importe les raisons médicales ou autres des absences ;

Il ressort à suffisance de la motivation du courrier de licenciement (pièce 1 défendeur) qui vise la demande de rupture du contrat du 13.04.2017 émanant de la direction de la prison de Nivelles et également d'un courriel adressé au conseil du demandeur par la direction générale des établissements pénitentiaires du SPF Justice du 31.05.2017 que la décision de licencier le demandeur est liée à ses absences répétitives depuis le 26.03.2016, qui entraînent une désorganisation au sein de l'établissement ainsi qu'une surcharge de travail pour ses collègues ;

Il n'y a pas de fait ou élément de nature à faire naître une présomption de discrimination ; le but poursuivi est légitime et le demandeur s'estimait lui-même incapable de travailler dans le milieu carcéral ; des recherches ont été opérées en dehors de ce milieu avec les qualifications du demandeur, très particulières, mais sans succès ;

Les absences même répétées du demandeur ne peuvent dès lors justifier une demande d'indemnité pour discrimination ;

### C. Quant aux jours de congé :

Au jour de la date de son licenciement, le demandeur justifiait de l'exécution de prestations, dont il n'a pu, par circonstances indépendantes de sa volonté ou du chef de refus de récupération par le SPF Justice, pour 119 jours de congé, 19 jours fériés, 10 jours de compensation, 2 jours de pont, 1 jour de repos (36H), 34 jours de travail sur repos et 1084 heures 03 heures supplémentaires, soit 142,63 jours (pièce 5 demandeur : fiche de congé), soit un total de 327,63 jours ;

Aux termes de ses conclusions principales, le défendeur ne contestait nullement cette demande et se contentait de s'en référer à justice ;

Aux termes de ses conclusions additionnelles, le défendeur invoque actuellement qu'il n'y aurait pas de fondement en droit de la demande du demandeur et qu'il conviendrait de s'en référer au prescrit de l'article 1, §3 de l'AR du 19.11.1998 ;

Sur base de cette réglementation, l'Etat Belge a effectué un autre calcul, ce qui donnerait un total de 100 jours à prendre en considération ;

En réalité, en pièce 5 de son dossier, le demandeur produit le décompte établi par le défendeur in tempore non suspecte, s'agissant de l'état de ses droits et congés à la date de la cessation de son contrat de travail ;

Le défendeur ne conteste pas que ce décompte fut bien établi par lui ou par ses services ;

Il résulte de ce décompte qu'à la date de son licenciement, le demandeur justifiait de l'exécution de prestations dont il n'a pu, par circonstances indépendantes de sa volonté ou par refus de récupération par le SPF Justice des jours invoqués, être payé, soit un total de 327,63 jours ;

Si le défendeur présente un autre décompte, il n'explique pas les variations observées au regard du décompte antérieur émanant du défendeur ; il ne justifie pas les chiffres vantés par lui ;

Le défendeur invoque une possibilité de soustraire des droits du demandeur les jours de réserve mais ne justifie pas du fondement, en droit, de cette prétention ni de la réalité desdits jours ;

Il en résulte qu'à la date de la cessation de son contrat de travail, le demandeur, au regard de ses obligations de prestation, avait effectué des prestations non rémunérées et non récupérées, qui doivent être payées ;

La seule rémunération de 327,63 jours correspond à un montant de 38.257,36 EUR ;

Les heures supplémentaires sont à rémunération 50% ; à cet égard, un montant d'au moins 8.327,45 EUR est dû ;

Au total, il reste dû au demandeur, sur ce plan, une somme de 46.584,81 EUR ;

La rémunération du jour férié du 25.05.2017, soit l'Ascension, est également due ;

Ce chef de demande est totalement fondé : les prestations sont établies et n'ont pas été payées ni récupérées ; le calcul en a même été fait par le défendeur (pièce 5 du demandeur) ;

D. Quant au préjudice moral du demandeur du chef du contrôle médical opéré :

- Le demandeur signale qu'alors que le contrat de travail avait pris fin, il a encore fait l'objet d'un contrôle médical, qui serait dès lors fautif ;

- La partie défenderesse invoque qu'il n'y a pas trace du contrôle médical susmentionné et que le demandeur ne démontrerait pas le préjudice subi par lui en raison de ce contrôle médical litigieux ;

Le demandeur produit le rapport du contrôle médical opéré à sa charge le 26.05.2017 (pièce 6 de son dossier); il considère que son employeur a poussé le mépris de sa personne jusqu'à perdre de vue qu'il l'avait licencié et a encore opéré un contrôle de son état de santé après son licenciement ;

Pour lui, il doit obtenir une indemnisation du dommage moral résultant dudit contrôle et estime que ce qui est demandé ex aequo et bono pour ce dommage est raisonnable ;

- Le demandeur ne produit pas de pièce attestant de la réalité de ce contrôle médical ; par ailleurs, ce contrôle a sans doute été initié par le SPF Santé Publique ; à supposer que ce contrôle a existé, il n'entraîne aucun préjudice particulier ;

La demande est non fondée ;

E. Quant aux documents sociaux :

Les documents sociaux réclamés doivent être communiqués ;

Il n'est pas contestable que l'Etat Belge se soumettra à la décision à intervenir et fera parvenir [es documents sociaux voulus en exécution de la décision, l'astreinte ne se justifie pas ;

F. Quant aux dépens :

Rien ne permet de justifier une majoration du montant de l'indemnité de procédure, qui se limitera donc au montant de base en fonction de l'enjeu réel du litige et de ce qui est accordé présentement par le tribunal ;

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal,

Statuant contradictoirement,

- Sollicite le dépôt de la fiche 281.10 2013 du demandeur par les parties, qui n'est pas produite à son dossier, pour ce qui concerne la demande d'indemnité complémentaire de préavis, qui est réservée ; ordonne la réouverture des débats en application de l'article 774 du Code judiciaire, pour ce faire, et fixe la cause à l'audience publique de la 1ère chambre du 24 mai 2019 à 9h30 (salle 0.4), pour une durée de 10 minutes ;
- Déboute le demandeur de sa demande d'indemnité pour discrimination ;
- Déclare la demande relative aux jours de congé et autres rémunérations fondée telle que formulée par le demandeur, soit 46.584,81 EUR, de même que la rémunération du jour férié du 25.05.2017 ;
- Déboute le demandeur de sa demande de préjudice moral du chef d'un contrôle médical opéré le 26.05.2017, après le licenciement ;
- Ordonne à la partie défenderesse de délivrer un C4 modifié lorsque le problème du salaire du demandeur sera réglé ;
- Reserve les dépens.

Ainsi jugé par la 1ère Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

F. H., Juge suppléant,  
F. B., Juge social employeur,  
C. L., Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 15 -03- 2019 à laquelle était présente :

F. H., Juge suppléant,  
assistée par V. G. Greffier.