

Dru

**TRIBUNAL DU TRAVAIL FRANCOPHONE
DE BRUXELLES**

2^e chambre - audience publique du 29 JUIN 2015

JUGEMENT

R.G. n° : 12/3942/A

Aud. n° : 12/7/17/013

Contrat de travail - employé

Contradictoire définitif

Rép. n° **15/012128**

EN CAUSE :

Monsieur A C ,
domicilié à

partie demanderesse, comparaisant en personne, assisté par Me Mischaël MODRIKAMEN, avocat, dont le cabinet est sis à 1170 Bruxelles, Avenue du Houx, 42 ;

CONTRE :

L'ETAT , agissant par son **Ministre de la Défense**,
représenté par son ambassade en Belgique,
dont les bureaux sont établis à

partie défenderesse, comparaisant par Me Luc VAN KERCKHOVEN, avocat, dont le cabinet est sis à 7000 Mons, Rue des Marcottes, 30 ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. Antécédents de procédure

Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Pour rappel, Monsieur C a introduit la présente action par une citation du 13 mars 2012 dirigée contre l'Etat (cité à plusieurs adresses).

La cause a été plaidée une première fois à l'audience publique du 27 mai 2014 et prise en délibéré à l'issue de cette audience.

Par un premier jugement contradictoire et interlocutoire du 2 septembre 2014, le tribunal a ordonné d'office la réouverture des débats afin de permettre aux parties de s'expliquer davantage quant à la recevabilité de l'action, en ce qu'elle est dirigée contre l'Etat

Suite à ce jugement, la cause a été plaidée à l'audience publique du 12 janvier 2015, devant un siège autrement composé. Les débats ont été repris *ab initio* mais, vu leur ampleur, ont été limités à la question de la recevabilité de la demande.

Par un second jugement contradictoire et interlocutoire du 23 mars 2015, le tribunal a déclaré l'action recevable. Le tribunal a ordonné la réouverture des débats afin que soit plaidée la cause sur le fond du litige.

Les parties ont comparu à l'audience du 1^{er} juin 2015 et elles y ont été entendues en leurs dires et moyens.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

Les débats ont été clos.

Madame Sibille BOUCQUEY, Substitut de l'Auditeur du travail, a rendu lors de cette audience un avis oral, concluant au non-fondement de la demande portant sur l'indemnité de protection prévue par la législation anti-discrimination.

Monsieur C. a répliqué oralement à cet avis.

L'affaire a ensuite été prise en délibéré à l'issue de cette même audience.

II. Rappel de l'objet de la demande

Monsieur C. sollicite la condamnation de l'Etat :

- au paiement de la somme de 162.997 €, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires au taux légal et sous déduction des retenues légales et de l'indemnité de rupture déjà payée ;
- aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, soit la somme de l'indemnité maximale de 273,5 €.

Il demande au tribunal de déclarer le jugement exécutoire par provision, nonobstant tous recours et sans caution ni cantonnement.

Le montant précité de 162.997 € englobe différents chefs de demande, à savoir :

- une indemnité compensatoire de préavis, chiffrée à 29.262,68 € ;
- une indemnité de 3.300,00 € destinée à compenser le retrait unilatéral d'un avantage résultant de l'usage d'un véhicule ;
- une indemnité de protection, fondée sur la loi du 19 mars 1991, égale à 105.346,8 € ;
- une indemnité de protection, fondée sur la loi du 10 mai 2007 en matière de discrimination, égale à 17.557,6 € et représentant 6 mois de rémunération ;
- 7.500 € de dommages et intérêts pour compenser un dommage matériel lié à l'absence de mention des heures supplémentaires sur les fiches fiscales.

L'Etat conteste le fondement de la demande de Monsieur C et sollicite du tribunal qu'il l'en déboute et le condamne aux entiers frais et dépens de l'instance. Subsidiairement, il demande au tribunal de réserver à statuer quant au montant de toutes les indemnités réclamées afin de permettre aux parties de s'expliquer quant à ce. A titre infiniment subsidiaire, il sollicite l'autorisation de cantonner.

III. Rappel des faits

1.

Monsieur C a été engagé par une entité dénommée « L E » pour un emploi « avec U », dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier conclu pour une durée indéterminée, ayant pris cours le 2 mars 2001.

Le contrat prévoit un engagement à temps plein en qualité de chauffeur (« driver »).

En tant que chauffeur, Monsieur C véhiculait les officiers supérieurs et les officiers britanniques de leur domicile à leur lieu de travail et pour leurs déplacements.

Monsieur C soutient avoir été « chauffeur de direction » et avoir effectué des tâches plus larges que celles d'un chauffeur, s'étendant à un travail d'« assistant administratif pour les expatriés britanniques » (conclusions, page 2).

Il avait la qualité de délégué syndical, représentant ouvrier effectif pour la CSC.

2.

Le 13 juin 2009, Monsieur C a été victime d'un accident de travail. Il a repris le travail au mois de mai 2010.

Compte tenu de restrictions budgétaires imposées par le département de la Défense de l'Etat, le rôle des chauffeurs a dû être revu.

Dans un premier temps, Monsieur C et son collègue A (également chauffeur) ont été invités à ne plus effectuer de dépassement d'horaire. La suppression des heures supplémentaires a entraîné une réduction de la rémunération globale des chauffeurs, ce dont ils se sont plaints.

Monsieur C soutient également avoir à cette époque été privé de l'usage privatif du véhicule de fonction mis à sa disposition.

Par un courrier du 10 octobre 2010, Monsieur C s'est plaint, auprès de l'entité « L E - U », d'être discriminé dans ses conditions de travail. En l'absence de réponse, un rappel fut adressé le 8 février 2011.

3.

Par un courrier du 22 février 2011, le « L E U » a sollicité auprès de Monsieur B, secrétaire régional CCAS-CNE, et de Monsieur M (délégation syndicale CNE au sein du S), la levée de la protection contre le licenciement dont bénéficiait Monsieur C en vertu de son mandat de délégué syndical, conformément à une procédure prévue par une « convention collective de travail » régissant le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier et employé occupé au sein de l'U.

Monsieur B a répondu favorablement à cette demande, par un courrier du 25 février 2011, indiquant que le licenciement envisagé était conforme « au texte et à l'esprit » de la convention collective précitée.

Une offre transactionnelle fut formulée par le « L E U », par un courrier du 14 mars 2011, mais elle fut refusée.

Monsieur C fut licencié par courrier du 23 mars 2011, avec effet immédiat et paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de huit semaines, outre une indemnité pour fin de contrat liée à des raisons économiques, correspondant à un tiers de salaire mensuel par année de service.

Le formulaire C4 renseigne que le motif du licenciement est économique.

Monsieur C a formulé diverses revendications suite à son licenciement, auxquelles il n'a pas été réservé de suite favorable. Il a dès lors introduit la présente action.

IV. Discussion

1. L'indemnité complémentaire de préavis

1.1. Position des parties

1.

Monsieur C revendique la requalification de son contrat de travail d'ouvrier en contrat d'employé. Il soutient qu'outre ses tâches de chauffeur de direction, il consacrait une grande partie de son temps au sein de son bureau à « organiser et accomplir des démarches administratives au bénéfice de militaires anglais expatriés » et qu'il s'agit de prestations intellectuelles qui font « appel à son jugement » (conclusions, page 6). Il s'appuie sur un courrier du 24 février 2004 décrivant ses fonctions (pièce 4 de son dossier), libellé comme suit (extrait cité tel quel en pages 6 et 7 de ses conclusions) :

« A a durant les trois dernières années été employé comme chauffeur de l'adjoint du M. Son environnement de travail est tel qu'il y a un nombre considérable d'heures durant lesquelles A ne conduit pas. C'est durant ces heures que je le rencontre le plus régulièrement lors des activités d'assistance des membres de la délégation »

« La nature de cette assistance varie et couvre toute une série de fonctions. À ma connaissance cela inclut celle en relation avec l'aide aux nouveaux arrivants qui ont à faire face aux formalités administratives souvent difficiles et inhabituelles d'installation en Belgique, l'assistance avec la mise en œuvre des télécommunications, servir d'interprète dans les conversations et la traduction de documents et allant même consacrer une partie de son temps de repos pour assister le personnel. »

« Son activité quotidienne comprend donc la fourniture de services administratifs au profit du personnel basé à et ceci libère le staff de ces formalités et leur permet de se consacrer à leurs occupations effectives. »

Il invoque le fait que la fonction de « chauffeur de direction » est renseignée comme étant celle d'un employé au sein des conventions collectives de travail définissant les classifications professionnelles au sein de la commission paritaire n°226 relative au transport et que, par comparaison, ce statut d'employé doit lui être appliqué par analogie.

2.

De son côté, l'Etat soutient que Monsieur C avait la qualité d'ouvrier. Il invoque le fait que le contrat de travail lui confie une fonction de chauffeur (et non pas de chauffeur de direction), que les fiches de salaire le désignent comme ouvrier et qu'il siégeait comme délégué syndical du personnel ouvrier.

Selon l'Etat, Monsieur C ne prouve pas que ses fonctions étaient principalement intellectuelles. Ce dernier n'a jamais remis en cause son statut pendant son occupation.

L'Etat ne conteste pas que Monsieur C « a peut-être, voire certainement, rendu des services aux officiers (et à leurs proches) qu'il véhiculait, à la demande de ceux-ci », mais « ceci n'a pas pour conséquence de disqualifier le contrat de travail » (conclusions, page 10).

Concrètement, sa tâche consistait à « assurer le transport des personnes physiques, militaires ou personnalités, aux endroits qui lui étaient définis. L'élément essentiel de sa fonction était donc de véhiculer des personnes, il ne s'agit pas d'une prestation de type intellectuelle » (conclusions, page 10).

L'Etat précise que l'attestation précitée du 24 février 2004, censée décrire son activité de 2001 à 2004, est isolée et établie sept ans avant la fin des relations de travail et qu'elle n'est pas de nature à justifier une requalification du contrat de travail (conclusions, page 10). Elle émane d'un tiers à la relation contractuelle, qui n'a pas vérifié les attributions réelles de Monsieur C (conclusions, page 11). Cette attestation n'est, au surplus, pas conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire et partant elle est dénuée de force probante.

La référence à la commission paritaire n°226 n'est pas pertinente, s'agissant d'une commission paritaire pour employés, dont ne relèvent pas les parties.

Aucune indemnité complémentaire de préavis n'est donc due.

Subsidiairement, l'Etat demande de réserver à statuer quant au calcul de l'indemnité, soutient que le seuil de l'article 82, § 3 de la loi du 3 juillet 1978 n'était pas atteint (le délai de préavis devant être fixé tout au plus à 9 mois) et, enfin, il soulève la prescription de la demande en ce qu'elle a été étendue (majoration du montant réclamé) plus d'un an après la rupture du contrat de travail.

1.2. Position du Tribunal

1.2.1 En droit

Monsieur C était lié par un contrat de travail à une personne morale de droit public étrangère, à savoir l'Etat

La loi du 3 juillet 1978 était applicable à la relation de travail.

Cette loi opère une distinction entre le contrat de travail d'ouvrier et le contrat de travail d'employé.

Le contrat de travail d'ouvrier est le contrat par lequel un travailleur, l'ouvrier, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre manuel sous l'autorité d'un employeur (article 2 de la loi du 3 juillet 1978).

Le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité d'un employeur (article 3 de la loi du 3 juillet 1978).

Le critère de distinction entre ces deux fonctions est donc le caractère principalement manuel ou principalement intellectuel du travail exercé. Les termes « *manuel* » et « *intellectuel* » ne sont pas définis dans la loi.

Il appartient donc au juge d'interpréter ces notions (voir X. Heyden, « Le critère de distinction entre employés et ouvriers dans la loi du 3 juillet 1978 », *J.T.T.* 1993, p. 17 et suivantes).

Selon la cour du travail de Bruxelles :

« La distinction est une question de fait à apprécier en fonction des circonstances de chaque espèce. »

Tout critère autre que le caractère essentiellement manuel ou intellectuel des fonctions exercées par le travailleur doit être écarté (V. VANNES « Aspects théoriques et pratiques du contrat de travail », n° 9, page 14 et les références citées). La formation, le diplôme, la responsabilité ou encore l'autorité exercée sur d'autres travailleurs ne déterminent pas la qualité du travailleur : seule entre en considération la nature, principalement manuelle ou principalement intellectuelle, des prestations réellement effectuées. » (C. trav. Bruxelles, 22 janvier 2008, F-20080122-2, www.juridat.be)

Selon la cour du Travail de Liège:

« C'est au regard de la fonction exercée réellement par le travailleur que sa qualification doit être déterminée. Il faut rechercher l'essentiel de sa fonction, c'est-à-dire la raison pour laquelle le travailleur a été engagé ou ce qui constitue l'essence de son travail même si ce n'est pas à cette tâche qu'il consacre la majorité de son temps. La qualification donnée par les parties à leur convention prime sauf erreur, fraude ou analyse des éléments de la convention ou de son exécution contredisant cette qualification. » (C. trav. Liège, sect. Namur, 23 juin 2008, R.G. 8471/07, www.juridat.be)

Il est clair que l'interprétation jurisprudentielle donnée à ces notions a évolué au cours du temps compte tenu de l'évolution économique de la société. Dans la société actuelle, tout travail d'ordre manuel de l'ouvrier spécialisé implique de la réflexion et

met en jeu une série de connaissances techniques (voir notamment C. trav. Bruxelles, 3 septembre 1998, R.G. n° 35656, F-19980903-4, www.juridat.be).

A titre illustratif, ont été considérés comme des ouvriers (exemples cités par W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium Droit du travail*, 2014-2015, p. 732):

- un chauffeur d'ambulance qui a un diplôme d'ambulancier (Trib. trav. Charleroi, 2 octobre 1984, *J.T.T.*, 1986, p. 83) ;
- un chauffeur-livreur, même s'il encaisse de l'argent auprès de la clientèle (C. trav. Mons, 4 janvier 1994, *J.T.T.*, 1994, p. 267) ;
- le chauffeur de bus, même s'il encaisse de l'argent auprès de la clientèle (C. trav. Bruxelles, 18 décembre 2008, *J.T.T.*, 2009, p. 153 ; Trib. trav. Charleroi, 19 février 1996, *Chron. D.S.*, 1997, p. 557)

1.2.2. En l'espèce

Le contrat de travail de Monsieur C indique qu'il a été engagé en qualité de chauffeur (« *driver* »).

Même s'il s'agissait de véhiculer de hauts cadres de l'armée, la fonction de chauffeur demeure un travail principalement manuel.

Monsieur C, sur qui repose la charge de la preuve, entend obtenir une requalification de son statut d'ouvrier en produisant une seule pièce, étant un courrier émanant d'un lieutenant-colonel (Monsieur T), daté du 24 février 2004 (soit plus de sept ans avant la fin des relations de travail). Il paraît s'agir d'une lettre de recommandation, dont la finalité n'est pas de décrire avec précision le contenu des tâches effectuées par Monsieur C mais consiste à souligner les services rendus par ce dernier (pièce 4 de son dossier).

Cette unique pièce ne saurait entraîner une requalification des prestations de travail effectuées sous statut d'ouvrier pendant près de 10 ans par Monsieur C, sans la moindre contestation de sa part, alors que ce statut lui était appliqué en toute transparence : mention sur les documents sociaux (fiches de salaire etc.), qualité de délégué syndical ouvrier au sein de l'U (statut dont il se prévaut actuellement pour réclamer une indemnité de protection), etc.

Le courrier en question de Monsieur T est beaucoup trop imprécis pour conclure au fait que Monsieur C effectuait principalement des tâches intellectuelles dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

Ainsi, d'une part, Monsieur T écrit, le 24 février 2004, connaître Monsieur C depuis mars 2003. Il ne peut donc juger du contenu de son travail que sur une courte période (mars 2003 à février 2004).

D'autre part, les tâches effectuées par Monsieur C sont décrites de manière très vague dans ce courrier.

Les services « administratifs » qu'il rendait, pendant ses « temps libres » (quand il ne conduisait pas le personnel militaire), se limitaient à assister d'autres membres du personnel (« *assisting members of the* ») dans de nombreux domaines (« *vast array of subject matters* »).

D'après les explications données à l'audience, certains des services rendus impliquaient des déplacements (au moyen du véhicule de fonction) ; le tribunal assimile ces services impliquant des déplacements à des tâches de coursier qui relève davantage du travail manuel que du travail intellectuel.

Ce n'est, en outre, pas parce qu'il aurait rendu certains services de nature intellectuelle (p. ex. des traductions) qu'il y aurait lieu de requalifier l'ensemble de son contrat de travail en contrat d'employé.

Même si de tels services ont été rendus, ses tâches principales, caractéristiques de son contrat de travail, demeuraient celles d'un chauffeur.

D'ailleurs, dans son courrier du 10 octobre 2010, Monsieur C. se plaignait de ne plus avoir de travail, suite aux mesures de restrictions budgétaires imposées par le gouvernement, mesures qui impliquaient une limitation des officiers susceptibles de bénéficier d'un chauffeur.

Dans ce même courrier, il indique ne recevoir « *qu'une à deux missions du genre porter du courrier de à et vice versa, ou de conduire une personnalité des mêmes adresses. Le reste du temps, je suis devant un bureau sans rien faire* » (pièce 5 de son dossier).

Les mesures d'économie ne visaient pas les tâches d'assistance administrative aux officiers, que Monsieur C. soutient avoir exécutées. Si ces dernières tâches avaient été une composante essentielle de ses fonctions, la diminution de ses missions de chauffeur ne l'aurait pas laissé sans travail.

Les termes de son courrier du 10 octobre 2010 confirment encore que sa tâche principale était celle d'un chauffeur.

En conclusion, Monsieur C. ne démontre pas qu'il exerçait des fonctions principalement intellectuelles.

Son contrat de travail était celui d'un ouvrier.

Sa demande d'indemnité complémentaire de préavis n'est pas fondée.

2. Les dommages et intérêts pour perte de l'usage privé d'un véhicule mis à disposition

2.1. Position des parties

Monsieur C. réclame une indemnité de 3.300 € afin de réparer un dommage consistant à avoir été privé de l'usage personnel d'un véhicule mis à disposition, pendant une période de 11 mois, entre mai 2010 (date de son retour au travail après une période d'incapacité suite à un accident du travail) et mars 2011 (licenciement le 23 mars 2011). Il estime ce dommage *ex aequo et bono* à 300 € par mois (véhicule Ford Mondéo). Il soutient avoir bénéficié d'un tel avantage de manière continue entre 2001 (année de son engagement) et 2010.

L'Etat conteste l'existence d'un tel avantage rémunérateur et précise que les documents sociaux n'en ont jamais fait état. Ce n'est qu'exceptionnellement que Monsieur C. aurait pu conserver le véhicule de fonction et le ramener chez lui, pour aller rechercher un officier le lendemain matin (conclusions, page 12). De plus, au moment du retrait du prétendu avantage, Monsieur C. n'a pas protesté. Subsidiairement, le montant réclamé n'est pas justifié et à titre infiniment subsidiaire, il y a lieu de réserver à statuer sur le montant de l'avantage.

2.2. Position du tribunal

Monsieur C. ne prouve qu'il avait droit à un avantage rémunérateur représenté par l'usage privé d'un véhicule mis à sa disposition par son employeur.

L'existence d'un tel avantage est contestée par l'Etat

Le tribunal ne dispose d'aucune pièce dont il résulterait qu'un tel avantage ait été octroyé, conventionnellement ou par l'usage, à Monsieur C.

Les documents sociaux n'en font pas état, alors que l'avantage de toute nature doit être soumis au précompte professionnel, mentionné sur fiche fiscale et donner lieu à la déduction par l'employeur d'une cotisation sociale spéciale.

En outre, Monsieur C. a déjà bénéficié d'une intervention financière pour couvrir ses frais de déplacement du domicile au lieu de travail (*cf.* fiches fiscales). Il n'y aurait pas eu droit s'il avait bénéficié de l'usage privé d'un véhicule mis à sa disposition.

Il ressort, en outre, d'un courrier du 7 septembre 2010 (pièce 17 du dossier de Monsieur C.) que le véhicule de fonction n'était pas destiné à un usage privé : *« vous étiez seulement autorisé à garder un véhicule officiel la nuit à votre résidence pour satisfaire les besoins du service quand vous prestiez des heures supplémentaires et le véhicule que vous aviez à disposition pour le trajet domicile lieu de travail n'était qu'une simple conséquence de ceci plutôt que l'utilisation du*

véhicule pour les trajets domicile lieu de travail ne soit la raison de la mise à disposition d'un véhicule officiel. Suite à la réduction des heures supplémentaires, il n'y a plus de nécessité pour vous de garder un véhicule officiel à la maison ».

Le fait que Monsieur C. n'ait plus pu conserver le véhicule de fonction à son domicile après la mise en œuvre des restrictions budgétaires, confirme que les parties n'ont pas eu l'intention d'accorder, par convention, un avantage à Monsieur C. et que le véhicule de fonction était destiné à un usage purement professionnel.

La mise à disposition du véhicule ne constituait dès lors pas un avantage rémunérateur qu'il y aurait lieu de compenser par une indemnité suite à son retrait au cours des années 2010 et 2011.

Ce chef de demande est non fondé.

3. L'indemnité de protection liée au statut de délégué syndical (en l'absence de conseil d'entreprise et de CPPT)

3.1. Position des parties

1.

Monsieur C. fait grief à l'Etat de ne pas avoir respecté les dispositions relatives à la procédure de licenciement des délégués syndicaux, telles que définies par la CCT n°5 et par la loi du 19 mars 1991 portant protection spéciale des (candidats) délégués du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

Il invoque sa qualité de délégué syndical et le fait qu'il exerçait les compétences et missions dévolues au conseil d'entreprise et au C.P.P.T., ces organes n'existant pas au sein de la représentation permanente auprès de

Il soutient que le droit du travail belge est applicable, en ce compris la CCT n°5 et la loi du 19 mars 1991, dont Monsieur C. pourrait se prévaloir via l'article 52 de la loi du 4 août 1996 (délégué syndical dans une entreprise sans CPPT).

Selon Monsieur C., la procédure de licenciement pour raisons d'ordre économique ou technique, prévue par l'article 3 de la loi du 19 mars 1991, n'a pas été suivie.

Par conséquent, il a droit à l'indemnité fixe de trois ans de rémunération (il n'a pas demandé sa réintégration).

Il conteste que cette demande serait prescrite car elle était virtuellement comprise dans la citation.

2.

L'Etat oppose à cette demande le fait que la convention collective n° 5 n'est applicable qu'au secteur privé et que, de toute manière, elle n'a pas été rendue obligatoire.

Or, l'Etat ne relève pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les commissions paritaires.

De plus, la CCT relative à la délégation syndicale conclue en interne par « L E – U » le 8 mai 2001 ne prévoit pas d'appliquer le régime de protection contenu dans la CCT n°5.

Cette CCT interne du 8 mai 2001 déroge, en faveur des travailleurs, à la CCT n°5, de sorte que sa contrariété au texte de la CCT n°5 ne peut pas être invoquée.

La procédure de licenciement prévue par cette CCT interne (article 9.c.) a été respectée puisque la levée de protection a été demandée au secrétaire régional de la CSC, lequel l'a acceptée.

L'Etat ajoute que la demande d'indemnité de protection, fondée sur la loi du 19 mars 1991, a été introduite plus d'un an après la fin du contrat de travail. Dès lors, elle est prescrite, par application de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 et étant donné qu'elle n'est pas virtuellement comprise dans la demande d'indemnité fondée sur la CCT n°5 qui était formulée dans la citation introductive d'instance.

3.2. Position du tribunal**3.2.1. Quant à la prescription**

La citation introductive d'instance reprenait une demande d'indemnité fondée uniquement sur la CCT n°5 en lien avec le mandat de délégué syndical (un an de rémunération).

Par ses conclusions du 15 mai 2013, Monsieur C a introduit une demande nouvelle visant à obtenir le paiement de l'indemnité de protection prévue à l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 (trois ans de rémunération), basée sur sa qualité de délégué syndical dans une entreprise sans CPPT.

Cette demande a été formée, pour la première fois, plus d'un an après la rupture des relations contractuelles, intervenue le 23 mars 2011.

Il n'est pas contesté que la demande nouvelle est recevable. Elle répond aux conditions de l'article 807 du Code judiciaire, étant fondée sur un fait ou un acte invoqué dans la citation (à savoir le licenciement d'un délégué syndical).

Une action naissant du contrat de travail est prescrite un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat (article 15 de la loi du 3 juillet 1978).

En vertu de l'article 2244 du Code civil, une citation interrompt la prescription pour la demande qu'elle introduit, ainsi que pour la demande dont l'objet est virtuellement compris dans la demande reprise dans la citation (Cass., 17 mars 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 367, ayant reconnu l'effet interruptif de la prescription pour une demande nouvelle fondée sur une CCT relative à la délégation syndicale, alors que la demande initiale visait les indemnités de protection prévues par la loi du 19 mars 1991).

L'objet de la demande de Monsieur C tendant à obtenir l'indemnité de protection prévue par la loi du 19 mars 1991 est virtuellement compris dans la demande tendant à obtenir l'indemnisation prévue par la CCT n°5 (comparez avec Cass., 17 mars 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 367), ces deux indemnités ayant pour objet d'indemniser le dommage résultant du licenciement irrégulier d'un délégué syndical.

La prescription de la demande nouvelle, introduite par conclusions du 15 mai 2013, a été interrompue par la citation originaire du 13 mars 2012.

La demande nouvelle n'est pas prescrite.

3.2.2. Quant aux indemnités de protection fondées sur le mandat de délégué syndical

a) Pas d'indemnisation sur la base de la CCT n°5 ou de la convention « interne » du 23 mars 2011

1.

En 2008, Monsieur C a été élu comme membre « permanent » de la délégation syndicale pour le personnel ouvrier (pièce 3 de son dossier). La « convention collective de travail » relative à la délégation syndicale au sein de l'« U » prévoit que le mandat dure 4 ans. Au moment du licenciement, intervenu le 23 mars 2011, Monsieur C était donc encore délégué syndical au sens de cette convention.

Ladite convention prévoit, en son article 9, c, une procédure particulière de licenciement, distincte de celle prévue par la CCT n°5 :

« Sans préjudice aux mesures légales, aucun délégué ou délégué suppléant ne peut être licencié pendant la durée de son mandat, ni durant la période des 3 premiers mois succédant son mandat, sauf si la procédure suivante est adoptée :

- 1. la délégation syndicale sera informée des raisons justifiant la terminaison de son contrat ;*

2. *si après avoir examiné le cas avec LALE, la délégation le considère nécessaire, elle pourra faire appel au secrétaire permanent du syndicat concerné en vue de faire une nouvelle enquête ;*
3. *si cette enquête n'aboutit pas à la conclusion que ce travailleur doit être licencié, la personne concernée sera suspendue. Elle gardera toutefois sa paie normale jusqu'à ce que la question soit soumise au Comité de Salaires ;*
4. *si toutefois la raison du licenciement est en rapport avec une violation à l'honneur, la procédure décrite à l'article 6 para 4 sur la nomination des délégués syndicaux sera appliquée ».*

Ladite convention ne prévoit pas d'indemnité forfaitaire en cas de non-respect de la procédure précitée.

L'article 1^{er} de la convention précise qu'elle est conclue « *en accord avec la Convention Collective de Travail n° 5 conclue par le Conseil National du Travail* ».

2.

L'Etat a respecté la procédure de licenciement prévue par la convention précitée du 23 mars 2011, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté.

En effet, par courrier du 22 février 2011 (pièce 6 du dossier du défendeur), il a informé l'organisation syndicale de son intention de mettre fin au contrat de travail de Monsieur C. , en précisant les raisons de ce licenciement (suppression des postes de chauffeurs), comme le requiert l'article 9, c, 1 de la convention.

Par courrier en réponse du 25 février 2011 (pièce 7 du dossier du défendeur), l'organisation syndicale a considéré que la procédure de licenciement était respectée, en indiquant « *pour ce qui est du mandat de délégué syndical de M. C. ; nous sommes d'accords de considérer que le licenciement envisagé est conforme au texte et à l'esprit de la CCT du 8 mai 2001 et plus particulièrement l'art.9.c.1. et 9.c.2* ».

Il est donc manifeste que la convention précitée a été respectée par l'Etat . Ce dernier n'ayant commis aucune faute dans l'exécution de cette convention, il ne saurait être condamné à indemniser Monsieur C. sur la base de cette convention. Cette dernière ne prévoit d'ailleurs aucun système d'indemnisation forfaitaire (ce qui n'empêcherait pas d'accorder une indemnisation sur base du droit commun de la responsabilité civile s'il y avait eu violation de la convention).

3.

La convention prévoit qu'elle est adoptée « *en accord* » avec la CCT n°5. Cette mention, générale, ne signifie pas que les signataires de la convention du 23 mars 2001 aient convenu d'appliquer la procédure de licenciement et le système d'indemnisation forfaitaire prévus par la CCT n°5. Au contraire, ladite convention prévoit, par des dispositions particulières, une procédure spécifique de licenciement (dont notamment une mesure de suspension avec maintien de la rémunération),

différente de celle prévue par la CCT n°5.

Plus fondamentalement, l'Etat n'est pas lié par la CCT n°5. D'une part, comme il sera précisé ci-après, un Etat étranger n'est pas susceptible d'être lié par des conventions collectives de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968, cette loi ne lui étant pas applicable. Surabondamment, la CCT n° 5 n'a pas été rendue obligatoire par arrêté royal de sorte que ses dispositions ne lient que les employeurs qui sont membres des organisations représentatives des employeurs qui l'ont conclue et leurs travailleurs.

La CCT n°5 constitue une convention-cadre qui énonce des principes dont les modalités d'application doivent être précisées au niveau des commissions paritaires ou des entreprises. C'est ainsi qu'il faut comprendre la mention reprise dans la convention du 23 mars 2011 suivant laquelle elle est conclue « *en accord* » avec la CCT n°5 : les parties qui ont conclu cette convention se sont inspirées des principes contenus par la CCT n°5 mais ont établi « leur » convention qui contient des dispositions spécifiques, notamment concernant la procédure de licenciement.

b) Non-application de la loi du 19 mars 1991 (à laquelle renvoie l'article 52 de la loi du 4 août 1996)

1.

Monsieur C réclame l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991, soit en l'espèce 3 ans de rémunération étant donné qu'il comptait une ancienneté d'au moins 10 ans (engagé le 2 mars 2001 ; licencié le 23 mars 2011).

Il estime avoir droit à cette indemnité en raison de sa qualité de délégué syndical au sein d'une entreprise sans comité pour la prévention et la protection au travail.

Il invoque à cet égard l'article 52 de la loi du 4 août 1996, qui dispose :

« La délégation syndicale est chargée d'exercer les missions des comités lorsqu'un comité n'est pas institué dans l'entreprise.

Dans ce cas, les membres de la délégation syndicale, sans préjudice des dispositions des conventions collectives qui leur sont applicables, bénéficient de la même protection que les délégués du personnel des comités, telle que prévue par la loi du 19 mars 1991 (...). Cette protection commence à la date du début de leur mission et se termine à la date à laquelle les candidats élus aux élections suivantes sont installés comme membres du comité ».

2.

La protection prévue par la loi du 19 mars 1991 a été instituée dans l'intérêt général et touche à l'ordre public (Cass., 4 septembre 1995, *J.T.T.*, 1995, p. 493, obs. C. WANTIEZ).

Cette protection ne s'applique dès lors qu'aux membres d'organes de concertation sociale régulièrement constitués, mais non à des organes dits « conventionnels », c'est-à-dire institués sans que l'employeur n'y soit tenu (voyez H.-F. LENAERTS, *Le licenciement des représentants du personnel*, Waterloo, Kluwer, 2012, pp. 44 et s. ; voyez entre autres Trib. trav. Bruxelles, 18 janvier 1988, *Chr. Dr. Soc.*, 1989, p. 160 (somm.)).

De même, les dispositions sectorielles relatives à l'installation et au fonctionnement de la délégation syndicale relèvent de l'ordre public (entre autres : C. trav. Mons, 6 février 2004, *J.T.T.*, 2004, p. 257). Il s'agit en effet de dispositions qui fixent, dans le droit privé, les bases juridiques sur lesquelles repose l'ordre social de la société (Cass., 10 novembre 1978, *Pas.*, 1979, I, p. 309 ; voyez V. VANNES, « Le caractère d'ordre public de la loi du 19 mars 1991 et ses effets, in H. DECKERS et L. DEAR, *La protection des représentants du personnel*, Limal, Anthémis, 2011, pp. 49 et s.).

En raison de ce caractère d'ordre public, ces dispositions sont d'interprétation restrictive et ne peuvent pas être appliquées en dehors des hypothèses expressément prévues par celles-ci (voyez E. PLASSCHAERT et C. MAIRY, *La délégation syndicale*, Kluwer, 2014, p. 38 et pp. 124 à 126 ; C. trav. Mons, 6 février 2004, *J.T.T.*, 2004, p. 257).

La protection conférée par l'article 52 précité ne s'applique que si une délégation syndicale a été valablement instituée, conformément aux conditions prévues par les conventions collectives de travail concernant la délégation syndicale, qui ont été conclues au sein des différentes commissions paritaires, en s'inspirant de la CCT n°5 qui constitue une convention de référence, dépourvue de caractère obligatoire.

La protection légale ne peut pas s'appliquer à une délégation syndicale « de fait » (E. PLASSCHAERT et C. MAIRY, *op. cit.*, p. 124 ; C. trav. Mons, 6 février 2004, *J.T.T.*, 2004, p. 257).

3.

En l'espèce, la convention interne à l'U met en place son propre système de concertation sociale. Monsieur C. soutient d'ailleurs qu'en tant que délégué syndical, il s'occupait des fonctions relevant des compétences d'un conseil d'entreprise et d'un comité pour la prévention et la protection au travail (page 10 de ses conclusions du 31 mars 2014).

La délégation syndicale instituée au sein de l'U, dont Monsieur C. faisait partie, n'a pas été instituée en application d'une convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

La convention du 23 mars 2001, adoptée au sein de l'U et réglant le statut de la délégation syndicale, n'est en effet pas une convention collective de travail au sens de cette loi du 5 décembre 1968, parce que l'Etat ne rentre pas dans le champ d'application de cette loi.

En effet, en son article 2, § 3, 1°, la loi du 5 décembre 1968 précise qu'elle ne s'applique pas « *aux personnes occupées par l'Etat, les Communautés et les Régions, ...* ».

L'énumération contenue à cet article n'est pas limitative.

La cour du travail de Bruxelles a décidé, en ce sens, que l'exclusion des services publics de l'Etat belge, prévue à l'article 2, § 3, 1° de la loi du 5 décembre 1968, s'étend aux institutions internationales, de telle sorte que les travailleurs occupés sous contrat de travail par la Commission européenne ne bénéficient pas des conventions collectives conclues sur la base de la loi du 5 décembre 1968 (C. trav. Bruxelles, 24 avril 2012, *J.T.T.*, 2012, p. 361).

Dans ce même arrêt, la cour du travail a relevé que l'exposé des motifs de la loi du 5 décembre 1968 « *traduit la volonté du législateur d'exclure a priori, l'ensemble du secteur public (...) L'exclusion du secteur public a semblé à ce point générale qu'il n'est, pendant plusieurs décennies, pas paru utile de prévoir à l'article 2, § 3, 1°, à côté de l'exclusion de l'Etat, l'exclusion des Communautés et des Régions* ».

Un même raisonnement peut être appliqué aux personnes morales de droit public que sont les Etats étrangers. L'exclusion contenue dans l'article 2, § 3, 1° de la loi du 5 décembre 1968 les concerne également.

La délégation syndicale dont faisait partie Monsieur C n'était donc pas instituée en application d'une convention collective de travail au sens légal du terme, mais sur la base d'une convention « sui generis » conclue au sein de l'U entre l'Etat et les organisations syndicales (sur la non-application de la CCT n°5 dans le secteur public, voir E. PLASSCHAERT et C. MAIRY, *La délégation syndicale*, Kluwer, 2014, pp. 125 et 126 et la référence à C. trav. Bruxelles, 28 avril 1999, *J.T.T.*, 1999, p. 406 et C. trav. Liège, 28 février 2002, *Chr. Dr. Soc.*, 2003, p. 75).

Par conséquent, la délégation syndicale instituée au sein de l'U constitue également une délégation syndicale « *sui generis* », et non une délégation syndicale « *de droit* », seule cette dernière étant concernée par l'article 52 de la loi du 4 août 1996 et par la protection de la loi du 19 mars 1991.

Monsieur C ne peut donc pas se voir appliquer la protection spéciale contre le licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991, auquel renvoie l'article 52 précité.

4.

L'exclusion du régime de protection de la loi du 19 mars 1991 se justifie encore par le fait qu'un Etat étranger occupant du personnel en Belgique n'est pas tenu d'organiser des élections sociales pour ce personnel en vue de la mise en place d'un conseil d'entreprise et d'un CPPT.

La cour du travail de Bruxelles a, en ce sens, appliqué le principe d'immunité de juridiction dans une affaire où des organisations syndicales demandaient de

contraindre un Etat étranger à organiser des élections sociales pour son personnel occupé en Belgique. La cour du travail a relevé que cet Etat étranger est un « employeur public étranger libre d'organiser de manière souveraine les relations collectives avec les travailleurs qu'il emploie. Le fait qu'il s'agisse de personnel occupé en Belgique n'autorise pas les juridictions belges à imposer le système belge à cet Etat étranger » (C. trav. Bruxelles, 3 mai 2012, *J.T.T.*, 2012, p. 345).

Le tribunal du travail de Bruxelles a décidé qu'un organisme public de droit international (en l'espèce, l'Ecole européenne) n'est pas soumis aux dispositions des lois des 20 septembre 1948 (portant organisation de l'économie) et 10 juin 1952 (actuellement, la loi du 4 août 1996) et n'est donc pas tenu de procéder à des élections sociales. Le tribunal a souligné que le champ d'application de ces lois est déterminé par référence à la nature de l'entreprise, soit les entreprises privées avec ou sans finalité économique (Trib. trav. Bruxelles, 6 mars 1991, *J.T.T.*, 1992, p. 206).

Dans un cas d'espèce concernant le statut du personnel civil de la base militaire de Baronville occupé à l'époque par l'Etat allemand, la cour du travail de Liège a considéré que le statut des membres du personnel civil occupés pour le compte d'une Force étrangère en Belgique « est calqué sur le droit du travail belge mais ne ressortit sensu stricto ni au droit du travail belge, ni au droit du travail » de l'Etat étranger « mais au droit international public (...) La Convention de Londres n'entraîne pas pour conséquence que le droit belge s'applique comme tel à tous les éléments de la réglementation du travail en Belgique : seules les conditions de travail et d'emploi, en ce compris les conditions de protection du travail sont visées, mais non les conditions de protection contre le licenciement » (C. trav. Liège, 18 décembre 2001, R.G. 6.711/00, www.juridat.be).

Dans ce même arrêt, la cour du travail décide que la loi du 10 juin 1952 (actuellement, la loi du 4 août 1996), loi d'ordre public devant s'interpréter restrictivement, n'est pas applicable aux membres du personnel de l'Etat étranger. Le comité (en matière de prévention et de protection au travail) qui avait été mis en place au sein de la base militaire n'est pas un comité de sécurité et d'hygiène (actuellement, un comité pour la prévention et la protection au travail) au sens de cette loi, ni un comité de concertation au sens de la loi du 19 décembre 1974 relatif au statut syndical dans la fonction publique, mais un comité « sui generis », dont les membres ne peuvent pas revendiquer l'application de la loi du 19 mars 1991 (C. trav. Liège, 18 décembre 2001, R.G. 6.711/00, www.juridat.be).

5.

En conclusion, en sa qualité de travailleur salarié occupé en Belgique par un Etat étranger, Monsieur C , qui était membre d'une délégation syndicale « sui generis », ne bénéficiait pas de la protection prévue par la loi du 19 mars 1991 à laquelle renvoie l'article 52 de la loi du 4 août 1996. Il n'a dès lors pas droit à l'indemnité de protection qu'il réclame en invoquant son statut de délégué syndical.

4. L'indemnité de protection prévue par la loi « anti-discrimination » du 10 mai 2007

4.1. Position des parties

1.

Monsieur C exposé avoir déposé une plainte auprès de la personne de confiance le 10 octobre 2010, s'estimant victime « *de harcèlement et de discrimination* » (conclusions, page 14).

En particulier, Monsieur C s'est plaint de la suppression des heures supplémentaires qui affectait le personnel belge par opposition au personnel et qui impactait sensiblement sa rémunération.

Ayant été licencié suite à cette plainte, Monsieur C réclame une indemnité complémentaire de 6 mois de rémunération (qu'il fonde sur l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996).

2.

L'Etat conteste ce chef de demande, étant donné que Monsieur C ne fait état d'aucune atteinte directe ou indirecte à l'un des critères protégés par la loi anti-discrimination du 10 mai 2007.

De plus, il soutient qu'aucune plainte motivée n'a été déposée et que c'est donc à Monsieur C qu'il appartient de démontrer que son licenciement présente un lien avec sa plainte pour discrimination.

Enfin, Monsieur C ne peut pas prétendre à l'indemnité de protection car il n'a pas demandé sa réintégration.

Sur le fond, l'Etat expose que le licenciement est étranger à la plainte de Monsieur C. Il a été nécessité par les mesures d'économie prises par le ministère de la défense, n'autorisant plus certains officiers à bénéficier de l'assistance d'un chauffeur, ce qui a entraîné la suppression de postes de chauffeur (fait que l'Etat se propose, à titre infiniment subsidiaire, de prouver par voie d'enquêtes).

4.2. Position du tribunal

4.2.1. En droit

La demande paraît en réalité fondée sur la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 et non sur les dispositions relatives au harcèlement prévues dans la loi du 4 août 1996 (article 32*bis* et suivants).

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe la discrimination opérée sur la base de « critères protégés » qu'elle énumère.

Ces dispositions trouvent à s'appliquer dans le cadre des relations de travail (article 5 de la loi), tant dans le secteur public que dans le secteur privé (articles 4, 1° et 5 de la loi).

En ce qui concerne la relation de travail, la loi s'applique entre autres aux dispositions et pratiques en matière de rupture du contrat de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement, la décision de licenciement (article 5, § 2, 3° de la loi).

Suivant l'article 17, § 1^{er} de la loi, en cas de plainte introduite en raison d'une violation de la loi survenue dans le domaine des relations de travail, l'employeur ne peut pas adopter une mesure préjudiciable (notamment un licenciement) à l'encontre du plaignant, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Si l'employeur adopte une mesure préjudiciable, tel qu'un licenciement, dans les douze mois du dépôt d'une plainte motivée, il doit prouver que cette mesure est étrangère à cette plainte (article 17, § 4 de la loi).

Si le travailleur plaignant n'a pas demandé sa réintégration, l'employeur doit payer une indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération, notamment si le juge considère comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte (article 17, § 7, 1° de la loi).

4.2.2. En l'espèce

1.

Monsieur C invoque le fait qu'il a déposé une plainte pour harcèlement et discrimination le 10 octobre 2010 et que cette plainte n'a pas fait l'objet d'une suite appropriée (conclusions, page 14).

Indépendamment de la question de savoir si la plainte est ou non motivée au sens de l'article 17, § 3 de la loi, le tribunal estime que le licenciement intervenu est de toute manière étranger à la plainte déposée par Monsieur C.

En effet, le licenciement est motivé par des raisons économiques, à savoir la suppression du poste de chauffeur qui découle des restrictions budgétaires imposées par le gouvernement, mesures impliquant une limitation des officiers susceptibles de bénéficier d'un chauffeur.

Monsieur A, collègue de Monsieur C et chauffeur comme ce dernier, avait d'ailleurs déjà été licencié pour cette même raison quelques mois auparavant.

Le licenciement de Monsieur C a été différé car les parties examinaient la possibilité de le faire bénéficier d'un régime de prépension conventionnelle.

Monsieur C ne conteste pas la réalité de ces circonstances économiques.

Il s'est d'ailleurs plaint d'un manque de travail dans son courrier du 10 octobre 2010.

Le licenciement étant étranger à la plainte, aucune indemnité n'est due.

2.

De surcroît, Monsieur C n'établit aucun fait susceptible de constituer une discrimination reposant sur un des critères protégés par la loi.

Dès lors, le mécanisme de partage de la charge de la preuve prévu à l'article 28, § 1^{er} de la loi ne s'applique pas.

Il appartient donc à Monsieur C de démontrer qu'il aurait subi une discrimination, ce qu'il ne fait pas.

Contrairement à ce qu'il prétend, son salaire contractuel n'a pas été réduit.

La suppression des heures supplémentaires résulte d'une réorganisation du travail des chauffeurs qui ne révèle la commission d'aucune faute de la part de l'Etat

Ce dernier ne s'est jamais engagé à lui fournir un volume de travail supérieur au volume du travail contractuellement prévu.

Il n'est pas établi qu'un traitement différencié aurait été adopté, sur base d'un critère protégé par la loi, envers d'autres travailleurs se trouvant dans la même situation que Monsieur C (chauffeur dont les prestations ont été réduites voire supprimées).

Par identité de motifs, et à supposer que la demande vise en réalité à obtenir une indemnisation fondée sur les dispositions relatives au harcèlement au travail, aucune indemnité n'est due car l'employeur démontre que les motifs du licenciement sont étrangers à la plainte du 10 octobre 2010.

5. Les dommages et intérêts pour absence de mention de la rémunération des heures supplémentaires sur les fiches fiscales

5.1. Position des parties

Selon Monsieur C, l'Etat a omis de déclarer correctement sur les fiches fiscales 281.10 ses heures supplémentaires, le privant de bénéficier des réductions d'impôt visées à l'article 154bis du C.I.R. 1992, lesquelles sont accordées lorsqu'un certain nombre d'heures supplémentaires sont effectuées. Il évalue son préjudice *ex aequo et bono* à la somme de 7.500 €.

L'Etat fait valoir le fait que la réduction d'impôt visée à l'article 154*bis* du C.I.R. 1992 n'est accordée qu'aux travailleurs soumis à la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Or, Monsieur C n'était pas soumis à cette loi, étant occupé par un Etat étranger. De plus, il appartenait à Monsieur C de s'assurer, lors du dépôt de sa déclaration fiscale, qu'il bénéficiait des réductions d'impôt auxquelles il pouvait prétendre et, le cas échéant, d'introduire en temps utile une procédure de réclamation. A tout le moins y aurait-il concours de responsabilité et Monsieur C n'a pas limité son préjudice en s'abstenant d'introduire les recours utiles.

5.2. Position du tribunal

Le tribunal relève tout d'abord que l'Etat a procédé à des démarches en vue de faire bénéficier Monsieur C des réductions d'impôt pour les années 2009 et 2010 (pièce 17 de son dossier). Par ailleurs, en 2011 (année du licenciement), il n'effectuait plus d'heures supplémentaires.

L'article 154*bis* a été inséré par une loi du 3 juillet 2005, applicable aux rémunérations relatives au travail supplémentaire payées ou attribuées à partir du 1^{er} juillet 2005 (article 27 de cette loi).

Le dommage serait donc constitué par la perte du bénéfice de réductions d'impôt sur la rémunération des heures supplémentaires entre 2005 et 2008.

Monsieur C n'a toutefois subi aucun dommage étant donné qu'il ne remplit pas les conditions pour bénéficier de ces réductions d'impôt.

En effet, comme le relève à juste titre l'Etat, ces réductions ne sont applicables qu'en cas de prestation d'heures supplémentaires donnant droit à un sursalaire en vertu de l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, disposition à laquelle l'Etat n'est pas soumis en tant que personne morale de droit public de droit étranger (article 3, § 1^{er} de la loi du 16 mars 1971), pas plus qu'à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

6. Quant aux frais et dépens

L'Etat a succombé en ce qui concerne sa thèse relative à l'irrecevabilité de la demande. Ce volet du litige a nécessité de longs développements.

Monsieur C succombe quant à lui sur le fond du litige.

Le tribunal estime qu'il y a lieu, dans ces circonstances, de compenser intégralement les dépens entre parties, de telle sorte qu'elles supportent chacune leurs propres dépens.

*

* *

PAR CES MOTIFS,

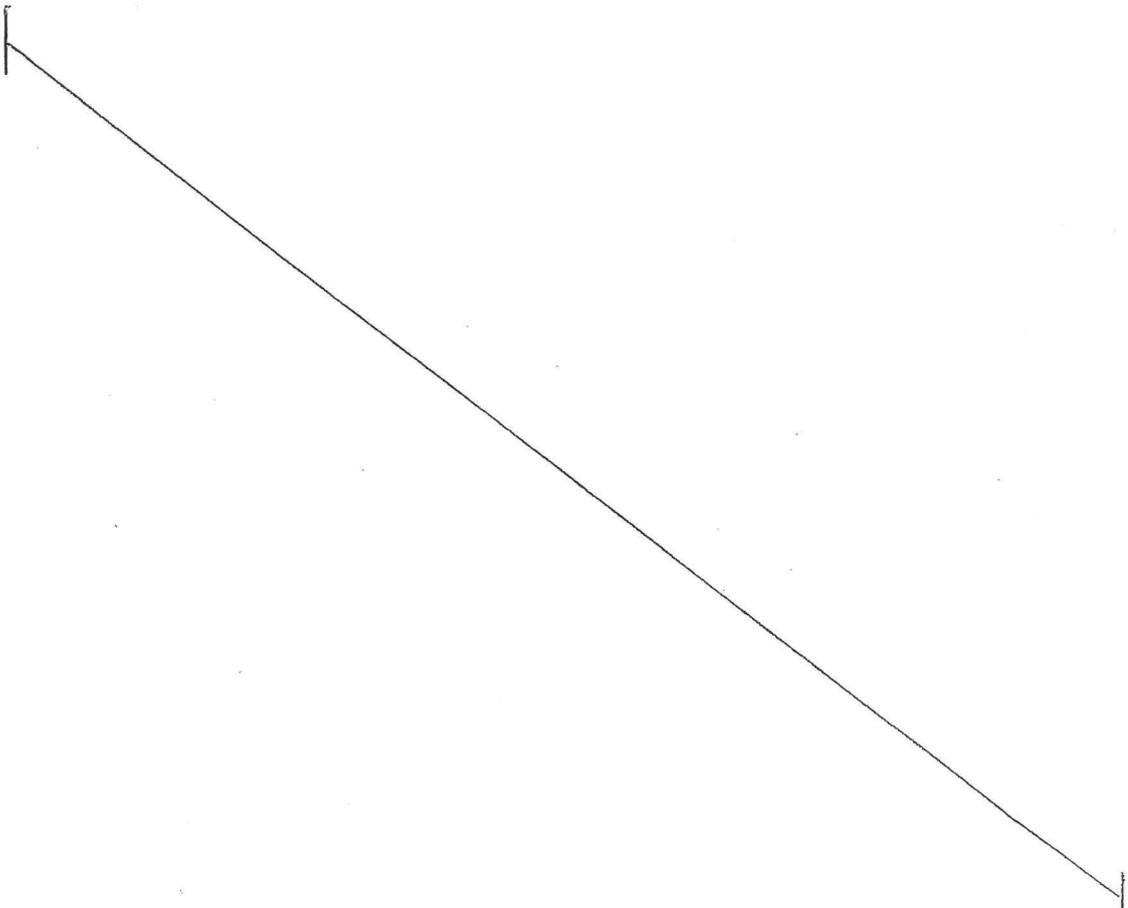
LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire dans le cadre de la réouverture des débats décidée par le jugement du 23 mars 2015,

Entendu l'avis conforme de Madame Sibille BOUCQUEY, Substitut de l'Auditeur du travail, donné verbalement à l'audience du 1^{er} juin 2015, concernant la demande d'indemnité de protection prévue par la loi anti-discrimination,

Déclare l'action de Monsieur C recevable mais non fondée et l'en déboute intégralement,

Délaisse à chacune des parties ses propres dépens.



Ainsi jugé par la 2^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle siégeaient :

M. F.-X. HORION, Juge;
M. P. JACQUES, Juge social employeur;
M. B. de WOUTERS d'OPLINTER, Juge social employeur;
Mme C. ADAM, Juge social employé;
M. M. RIAD, Juge social ouvrier;

Et prononcé à l'audience publique du **29 JUIN 2015**, à laquelle était présent :

M. F.-X. HORION, Juge,
assisté par Mme M. COMPS, Greffier délégué.

Le Greffier délégué,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

M. COMPS

 P. JACQUES

C. ADAM

F.-X. HORION

B. de WOUTERS
d'OPLINTER

M. RIAD