



Numéro du répertoire <b>2025 / 1838</b>
Date du prononcé <b>17 juillet 2025</b>
Numéro du rôle <b>2025/AB/106</b>
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 25 novembre 2024 24/1299/A

### Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre extraordinaire

## Arrêt

COVER 01-00004470373-0001-0015-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - discrimination

Arrêt contradictoire

Définitif

**L'ASBL CENTRE SCOLAIRE DON BOSCO**, BCE 0436.401.218, dont le siège est établi à 1150 WOLUWE-SAINT-PIERRE, Avenue du Val d'Or 90,

partie appelante représentée par monsieur L H , administrateur du pouvoir organisateur, assisté de Maître L T , avocat à 1000 BRUXELLES,

contre

**Monsieur C** L

partie intimée assistée de Maître F L , avocate à 5000 NAMUR,

\*

\*

\*

### **I. Les faits**

L'ASBL CENTRE SCOLAIRE DON BOSCO (ci-après dénommée « l'ASBL ») organise un établissement d'enseignement secondaire technique et professionnel. L'établissement fait partie du réseau de l'enseignement libre subventionné.

Monsieur C L est professeur. Selon les parties, son engagement politique au niveau communal au moment des faits était de notoriété publique.

Le 1<sup>er</sup> septembre 2014, monsieur L est entré au service de l'ASBL en qualité de professeur. Il a été définitivement nommé en 2017.



Le 31 janvier 2022, un appel à candidatures aux postes de directeur et de directeur adjoint a été lancé afin de pourvoir au remplacement des membres de l'équipe de direction prochainement pensionnés. Monsieur C L a présenté sa candidature au poste de directeur. Deux autres candidats étaient en lice.

Le 8 mars 2022, les trois candidats ont été auditionnés par la commission de sélection réunie à cet effet au sein de l'établissement. La commission a émis un rapport classant les candidats. Monsieur C L était classé deuxième.

L'ASBL a désigné le candidat premier classé, monsieur D., en qualité de directeur.

Monsieur C L a contesté auprès de l'ASBL la régularité de la procédure de sélection, sans succès.

Il a cependant été mis fin à la désignation de monsieur D. en qualité de directeur au 7 juillet 2023, pour des raisons étrangères au présent litige, et l'ASBL a dû lancer un nouvel appel à candidatures pour les fonctions de directeur et de directeur adjoint. Monsieur C L s'est porté candidat au poste de directeur le 31 mai 2023, de même que trois autres personnes.

Le 12 juin 2023, les quatre candidats ont été auditionnés par la commission de sélection réunie à cet effet au sein de l'établissement. La commission a émis un rapport classant les candidats. Monsieur C L était classé deuxième.

L'ASBL a désigné la candidate première classée, madame B., en qualité de directrice. Elle est entrée en fonction en septembre 2023.

Depuis septembre 2024, monsieur L fait l'objet d'un détachement auprès d'un autre établissement scolaire.

## **II. L'ordonnance dont appel**

Monsieur C L a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une requête du 14 mars 2024 et a demandé au tribunal :

- « De déclarer la demande recevable et fondée et, ce faisant :
- De constater l'existence d'une discrimination au sens du décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination;
- D'ordonner la cessation de cette discrimination;



- De condamner l'IDB au paiement d'une indemnité correspondant à 6 mois de rémunération brute à titre de dommages et intérêts, soit un montant provisionnel de 31.786,68 € brut, à majorer des intérêts ;
- De constater l'existence de faits de harcèlement moral au sens de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- D'ordonner la cessation des faits de harcèlement moral, dont Monsieur L est victime et en particulier fasse injonction à la défenderesse et à ses préposés et mandataires de:
  - o cesser de tenir des propos dénigrants à l'égard de Monsieur L (dénigrer ses aptitudes, ses convictions politiques, ...);
  - o cesser toute forme de diffamation quelle qu'elle soit, à l'égard de Monsieur L (rumeurs, allégations fallacieuses...);
  - o cesser toute forme d'intimidation (courrier, paroles, actes,...);
- D'ordonner les mesures appropriées telles que:
  - o respecter le cadre légal pour l'engagement des membres de la direction;
  - o garantir le retour au travail dans des conditions acceptables ;
  - o prescrire l'affichage de la décision du Tribunal de Céans ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine;
  - o limiter les contacts entre Monsieur L et les membres du PO au strict nécessaire, en privilégiant les contacts par l'intermédiaire de la direction;
- De condamner l'IDB au paiement d'une indemnité correspondant à 6 mois de rémunération brute à titre de dommages et intérêts, soit un montant de 31.786,68 € brut, à majorer des intérêts ;
- Subsidiairement, à titre de mesure avant dire droit, d'interroger la Cour constitutionnelle quant à la différence de traitement qui serait instituée notamment entre:
  - le travailleur qui initie devant le Président du Tribunal du travail une action sur pied de l'article 50, §§ 1 et 2 du décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, lequel permet au travailleur victime d'une discrimination de solliciter du Président du Tribunal du travail à la fois qu'il constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte constituant un manquement aux dispositions dudit décret (§ 1<sup>er</sup>) et qu'il octroie à la victime de ce manquement l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 46, § 2 du même décret ;
  - le travailleur qui initie devant le Président du Tribunal du travail une action sur pied de l'article 32decies, §2, de la loi du 4 août 1996, lequel priverait quant à lui le travailleur victime de harcèlement moral au travail de la possibilité de réclamer du Président du Tribunal du travail qui aurait constaté l'existence de faits de harcèlement moral et ordonné la cessation de ceux-ci, qu'il statue, en outre, sur l'octroi d'une indemnisation conformément à l'article 32decies, §1er, de la loi du 4 août 1996;
- De réserver à statuer dans l'attente de la réponse à cette question préjudicielle ;
- De condamner la défenderesse aux dépens ;



- *D'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir, sans caution ni cantonnement».*



Par une ordonnance du 25 novembre 2024 (R.G. n°24/1299/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

*« Statuant contradictoirement,*

*Après avoir entendu Monsieur J A . Substitut de l'Auditeur du Travail de Bruxelles en son avis oral non conforme rendu à l'audience publique du 24 octobre 2024 auquel les parties ont pu répliquer,*

1.

*Disons l'action de Monsieur C L recevable et partiellement fondée.*

2.

*Disons pour droit que Monsieur C L a été victime d'une discrimination au sens du décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.*

*A ce titre,*

- *Ordonnons la cessation de cette discrimination;*
- *Condamnons l'INSTITUT DON BOSCO à payer à Monsieur C L une indemnité correspondant à 6 mois de rémunération brute à titre de dommages et intérêts, correspondant à un montant de 31.786,68€ bruts, sous déduction des retenues légales, montant à majorer des intérêts légaux exigibles depuis le 12 juin 2023, date à laquelle l'acte discriminatoire a été posé.*

3.

*Déboutons Monsieur C L du surplus de ses demandes,*

4.

*Délaissons à chaque partie ses propres dépens (en ce compris le montant de 24€ à titre de contribution au Fonds d'aide juridique de seconde ligne à charge du demandeur), de sorte qu'aucune partie ne doit rien à l'autre.*

5.

*Disons l'ordonnance exécutoire. »*

### **III. L'appel**

L'ASBL interjettera appel de cette ordonnance. Elle demande à la cour du travail de débouter monsieur C L de ses demandes ou à tout le moins, à titre subsidiaire, de réduire le montant de l'indemnité à trois mois de rémunération.



Monsieur C L n'a pas formé d'appel incident de l'ordonnance en ce qu'elle l'a débouté de ses demandes fondées sur un harcèlement moral. La cour du travail n'est pas saisie de ces chefs de demandes ; elle se prononcera exclusivement sur les demandes fondées sur la discrimination.

#### **IV. La procédure devant la cour du travail**

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

- l'ordonnance attaquée
- la requête d'appel reçue le 14 février 2025 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 19 juin 2025.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

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

L'appel est recevable.

#### **V. L'examen de la contestation par la cour du travail**

##### **1. La législation applicable**

Les parties sont d'accord sur l'application du décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

##### **1.1. Interdiction de la discrimination fondée sur la conviction politique**

Le décret du 12 décembre 2008 s'applique notamment aux relations d'emploi qui se nouent au sein des établissements d'enseignement en Communauté française, en ce compris la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion<sup>1</sup>.

Dans les matières qui relèvent de son champ d'application, le décret interdit toute forme de discrimination fondée sur des critères protégés<sup>2</sup>. Parmi ces critères figure la conviction politique<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Articles 3, 11°, 4, 8, alinéa 1<sup>er</sup>, 2° et alinéa 2, 4°.

<sup>2</sup> Article 5.

<sup>3</sup> Article 2, 4°.



La notion de « conviction politique » n'est pas définie par le décret. Celui-ci ne restreint pas cette notion à l'expression de convictions politiques d'une opinion déterminée, par opposition à d'autres tendances. L'exercice d'activités politiques en soi, indépendamment de l'opinion ou du parti, n'est pas exclu du critère de la conviction politique.

### 1.2. Notion de discrimination directe ou indirecte

La discrimination est définie par le décret comme toute distinction fondée sur l'un des critères protégés, à moins que cette distinction soit justifiée conformément au décret.

Les termes « fondée sur » indiquent que pour caractériser la discrimination, un lien causal est requis entre un critère protégé et la distinction injustifiée. La causalité ne doit pas être exclusive ; il suffit que parmi plusieurs motifs de la distinction, un motif soit lié à un critère protégé pour qu'il soit question de distinction fondée sur un critère protégé, au sens du décret.

La distinction qui, si elle n'est pas dûment justifiée, constitue une discrimination peut être directe ou indirecte.

- Une distinction directe est la situation qui se produit lorsque, sur la base d'un ou plusieurs des critères protégés, en l'occurrence la conviction politique, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.<sup>4</sup> La comparaison doit être faite avec des personnes (éventuellement hypothétiques) placées dans une situation analogue à celle de la personne qui s'estime discriminée, à ceci près qu'elles ne partagent pas le critère protégé.<sup>5</sup>
- Une distinction indirecte est la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par un ou plusieurs des critères protégés, en l'occurrence la conviction syndicale.<sup>6</sup>

Une distinction directe ou indirecte ne constitue pas une discrimination si elle est justifiée conformément au décret. Une distinction directe ou indirecte fondée sur la conviction politique ne constitue pas une discrimination si cette distinction est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.<sup>7</sup> Le critère de

---

<sup>4</sup> Article 3, 2°.

<sup>5</sup> J. RINGELHEIM, « Les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations », *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, Anthémis, CUP, vol. 184, 2018, p. 37 et s., n° 8.

<sup>6</sup> Article 3, 4° de la loi.

<sup>7</sup> Articles 5, alinéa 3 et 4 et 9.



nécessité renvoie à un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but poursuivi.

Il n'est pas requis, pour caractériser une discrimination, que la personne qui la commet ait l'intention de discriminer ou de porter préjudice à la personne discriminée. Tout traitement directement ou indirectement défavorable en lien avec un critère protégé et non justifié conformément à la loi constitue une discrimination prohibée par le décret, quelle que soit l'intention de son auteur.

### 1.3. Charge de la preuve

La charge de la preuve de la discrimination est partagée entre les parties : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un ou plusieurs des critères protégés, en l'occurrence la conviction politique, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination<sup>8</sup>.

Le défendeur qui invoque l'existence d'une justification doit en apporter la preuve en fait.

### 1.4. Action en cessation

Le décret institue une action en cessation par laquelle la personne qui s'estime victime de discrimination peut demander au président du tribunal du travail de constater l'existence de la discrimination et d'en ordonner la cessation.<sup>9</sup> C'est dans ce cadre procédural que se situe le litige dont notre cour est saisie.

Cette action a pour objet de faire cesser un acte, une pratique ou une politique discriminatoire en cours ou dont le risque de répétition n'est pas objectivement exclu.<sup>10</sup>

### 1.5. Indemnisation forfaitaire

Dans le cadre procédural de l'action en cessation, le président du tribunal peut accorder à la victime l'indemnisation forfaitaire prévue par le décret.

---

<sup>8</sup> Article 42.

<sup>9</sup> Article 50.

<sup>10</sup> Cass., 17 juin 2005, R.G. n° C.04.0274.N ; Cass., 29 mai 2009, R.G. n° C.06.0377.N ; Cass., 25 juin 2015, R.G. n° C.14.0395.F, [www.juportal.be](http://www.juportal.be) ; C.J.U.E., 10 juillet 2008, *Feryn*, C-54/07 ; C.trav. Bruxelles, 28 août 2009, *Chr.D.S.*, 2010/5, p. 260 ; F. BOUQUELLE, « *L'action en cessation de discrimination en droit social* », *Quinze années d'application des lois anti-discrimination*, D. Castiaux, dir., Limal, Anthémis, 2022, p. 43 et 50 à 54.



L'indemnisation forfaitaire prévue en faveur de la victime d'une discrimination dans le cadre des relations d'emploi est fixée par le décret à six mois de rémunération brute ou à trois mois de rémunération brute si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.<sup>11</sup>

## 2. Application des règles en l'espèce

### 2.1. La distinction directe fondée sur la conviction politique

Monsieur C L fait valoir que le refus de le promouvoir au poste de directeur est en lien avec ses opinions politiques divergentes de celles de certains membres de l'organe d'administration de l'ASBL ou, à tout le moins, avec l'éventualité qu'il soit désigné pour exercer un mandat de bourgmestre ou d'échevin.

Le dossier ne contient aucun élément qui permettrait de présumer qu'une divergence entre les convictions politiques de monsieur C L et celles de certains membres de l'organe d'administration de l'ASBL a joué un quelconque rôle dans sa non-sélection au poste de directeur.

En revanche, l'ASBL reconnaît avoir interrogé monsieur C L, lors des entretiens de sélection en 2022 et en 2023, sur ses ambitions politiques et sur ses intentions si un poste d'échevin ou de bourgmestre lui était proposé à l'issue des élections (d'octobre 2024)<sup>12</sup>. Monsieur C L a répondu, lors de l'entretien du 12 juin 2023, qu'il était fort peu probable qu'il empoche la place de bourgmestre et qu'il refuserait une place d'échevin si elle lui était proposée.

L'ASBL soutient avoir été rassurée par la réponse donnée par monsieur C L, de sorte que le sujet était clos. L'engagement politique de monsieur C L n'aurait ainsi nullement été pris en compte dans le cadre de la sélection, selon elle.

La cour n'est pas entièrement convaincue par cette explication.

En effet, d'une part, monsieur C L ne s'est pas engagé à refuser le poste de bourgmestre s'il lui était proposé. Même avec une faible probabilité selon ses dires, l'éventualité qu'il quitte la direction de l'école pour devenir bourgmestre n'a donc pas été écartée lors des entretiens de sélection.

D'autre part et surtout, l'ASBL ne documente pas suffisamment son choix d'un autre candidat, que ce soit en 2022 ou en 2023. L'ASBL ne démontre pas avoir choisi un autre candidat, par

---

<sup>11</sup> Article 46, § 2.

<sup>12</sup> P. 27, 30



préférence à monsieur C L , pour des motifs étrangers à son engagement politique. En effet :

L'ASBL invoque avoir sélectionné monsieur C L selon la procédure déterminée par le décret de la Communauté française du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et des directrices dans l'enseignement.<sup>13</sup> Il ressort du dossier qu'une commission de sélection a effectivement examiné les candidatures au poste de directeur comme le prévoit ce décret et que la commission de sélection a dressé un rapport classant les candidats, tant en 2022 qu'en 2023.

Pour chaque sélection (en 2022 et en 2023), le rapport consiste, pour chaque candidat, en un tableau de critères cotés suivi d'une appréciation générale émise par les membres de la commission. Après avoir procédé à ce double examen pour chaque candidat, la commission a classé les candidats et a émis une proposition motivée de désignation. Force est de constater que le dossier déposé devant la cour présente à cet égard des lacunes et contradictions importantes :

- Le tableau de critères cotés établi par la commission concernant monsieur C L en 2022, tel qu'il a été communiqué à son avocat par l'ASBL le 28 novembre 2022<sup>14</sup> comporte une cote chiffrée pour chaque critère, dont l'addition aboutit à la somme de 62,3/100.

Les tableaux de critères cotés pour les autres candidats lors des sélections de 2022 et de tous les candidats pour 2023 n'ont été déposés qu'en degré d'appel<sup>15</sup>. Ils ne comportent pas le détail des cotes par critère, seule la somme des cotes est indiquée pour chaque candidat.

Interpelé à ce sujet à l'audience, le représentant de l'ASBL a indiqué que la commission n'enregistrait pas le détail des cotations, celles-ci étant collationnées par un membre de la commission<sup>16</sup> qui fournit à celle-ci le résultat global (62,3/100 pour monsieur C L en 2022 et 70,6/90 en 2023). Cette explication s'avère peu convaincante, puisque la cotation détaillée a été fournie à monsieur C L pour 2022<sup>17</sup> ; c'est donc qu'elle avait été enregistrée, contrairement à ce qui est expliqué à l'audience.

---

<sup>13</sup> Voy. les articles 79 et suiv. de ce décret.

<sup>14</sup> Pièce 5 de l'ASBL et pièce 4 de mr L

<sup>15</sup> Pièces 1 et 6 du dossier de l'ASBL.

<sup>16</sup> Il s'agit du membre extérieur à l'ASBL, disposant d'une expertise en recrutement et en gestion des ressources humaines.

<sup>17</sup> Pièce 5 de l'ASBL et pièce 4 de mr L



L'absence de cotation détaillée empêche monsieur C L de comparer les cotations qu'il a obtenues avec celles des autres candidats. Elle entache également la crédibilité des tableaux en question aux yeux de la cour, empêchée de vérifier la concordance entre la cotation globale et les cotations détaillées.

- Le 28 novembre 2022, interpellée par le conseil de monsieur C L , l'ASBL a communiqué à celui-ci le tableau qui le concernait, comportant la cotation détaillée, mais expurgé de l'appréciation générale<sup>18</sup>. Le document, supposé identique, déposé en appel par l'ASBL<sup>19</sup>, a été expurgé de la cotation détaillée, mais comporte en revanche l'appréciation générale au bas du tableau. Deux versions différentes du même document ont donc été déposées par l'ASBL, ce qui jette un doute sur la fiabilité de ce document.
- Il ressort de ces observations que les documents déposés par l'ASBL afin de démontrer que la non-sélection de monsieur C L au poste de directeur est justifiée par une analyse objective et est dépourvue de lien avec son engagement politique ont été modifiés et sont incomplets, voire contradictoires. Ils ne constituent dès lors pas des preuves convaincantes, quelles que soient les intentions des auteurs de ces modifications.
- En outre, il revient à l'organe d'administration de l'ASBL de choisir le directeur en tenant compte de la proposition de la commission de sélection. Or, l'ASBL ne produit pas le procès-verbal de la réunion de son organe d'administration au cours de laquelle cette décision a été prise, tant lors de la sélection de 2022 que lors de celle de 2023. La délibération de l'organe et les motifs qu'elle a retenus à l'appui de son choix ne sont donc pas connus.

Dès lors, l'ASBL n'établit pas les raisons pour lesquelles un autre candidat, en 2022, et une autre candidate, en 2023, ont été retenus pour le poste de directeur de préférence à monsieur C L .

Le fait d'avoir posé la question de son engagement politique à monsieur C L lors des entretiens de sélection, associé à l'absence de justification suffisante du choix d'un autre candidat, permettent ensemble de présumer l'existence d'un lien entre la non-sélection de monsieur C L au poste de directeur et son engagement politique, plus précisément la circonstance que cet engagement pourrait éventuellement le conduire à être désigné pour exercer un mandat de bourgmestre ou d'échevin.

L'existence d'une distinction directe fondée sur la conviction politique doit donc être présumée.

<sup>18</sup> Pièce 5 de l'ASBL et pièce 4 de mr L .

<sup>19</sup> Pièce 1.



## 2.2. L'absence de justification avancée par l'ASBL

L'ASBL conteste l'existence de tout lien entre la non-sélection de monsieur C L au poste de directeur et son engagement politique. Un lien doit pourtant être présumé, pour les raisons exposées ci-dessus.

L'ASBL a la faculté de plaider à titre subsidiaire qu'à supposer que ce lien existe aux yeux de la cour, sa décision serait néanmoins justifiée, conformément au décret, par un objectif légitime et que sa décision est appropriée et nécessaire à la poursuite de cet objectif.

En degré d'appel, la justification avancée par l'ASBL à titre subsidiaire se borne à quelques mots : l'ASBL déclare que s'agissant de la sélection d'un candidat en vue d'une nomination à titre définitif, elle estime qu'il est parfaitement légitime que la commission de sélection l'interroge sur ses ambitions politiques concrètes, pour vérifier la compatibilité, à court et à long terme, de sa candidature avec le projet éducatif et pédagogique de l'école.

Il s'agit d'une pétition de principe sans argumentation concrète : l'ASBL n'explique pas et ne démontre pas concrètement quelles sont les nécessités de l'école, en quoi l'engagement politique de monsieur C L est incompatible avec ces nécessités, quelles autres mesures pourraient être prises s'il était nommé directeur et devenait indisponible en raison d'un mandat politique, en quoi ces mesures répondraient ou non à l'objectif de l'école.

Par cette simple pétition de principe, l'ASBL n'apporte pas la justification exigée par le décret.

## 2.3. La présomption de discrimination

Monsieur C L a établi devant la cour des éléments qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur sa conviction politique.

L'ASBL échoue à démontrer l'absence de discrimination. Elle ne prouve ni que la décision de ne pas promouvoir monsieur C L au poste de directeur était entièrement guidée par d'autres motifs, ni qu'elle pourrait se prévaloir, à titre subsidiaire, d'une justification conforme au décret pour ne pas le désigner comme directeur en raison de son engagement politique.

La discrimination directe fondée sur la conviction politique doit donc être considérée comme établie en vertu des règles de preuve énoncées ci-dessus.



#### 2.4. Conclusion : discrimination directe – ordre de cessation – indemnisation forfaitaire

La cour constate que monsieur C L a été victime d'une discrimination directe fondée sur la conviction politique, consistant à ne pas le promouvoir au poste de directeur en raison de son engagement politique, et ce sans justification au sens du décret.

Le risque de répétition de cette pratique discriminatoire, qui a déjà eu lieu à deux reprises en 2022 et 2023, n'est pas objectivement exclu. En effet, même si monsieur C L a annoncé quitter la politique après les élections communales d'octobre 2024, rien n'exclut qu'il y revienne à tout moment ni qu'il se porte à nouveau candidat à un poste de direction auprès de l'ASBL. C'est dès lors à juste titre que la présidente du tribunal a ordonné la cessation de cette discrimination.

Monsieur C L peut prétendre à une indemnité forfaitaire en réparation du préjudice causé par la discrimination. L'ASBL ne démontre pas que la candidature de monsieur C L au poste de directeur aurait été rejetée également en l'absence de discrimination. En effet, comme cela a déjà été indiqué, en raison des insuffisances du dossier de pièces produit par l'ASBL, celle-ci n'établit pas avec une certitude suffisante les raisons pour lesquelles il n'a pas été choisi. L'indemnité forfaitaire correspond dès lors à six mois de rémunération, conformément au décret, soit 31.786,68 euros brut. Le montant réclamé n'est pas contesté par l'ASBL dans son calcul, à titre subsidiaire. La condamnation prononcée par la présidente du tribunal est confirmée.

### 3. Les dépens

Tout jugement ou arrêt prononce la condamnation aux dépens de la partie qui a perdu le procès (article 1017, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire). En cas de résultat partagé, le juge peut répartir les dépens entre les parties et les compenser dans la mesure qu'il appréciera (article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire).

Les dépens consistent essentiellement, en l'occurrence, en l'indemnité de procédure, qui constitue une intervention forfaitaire de la partie perdante dans les frais et honoraires d'avocat de la partie gagnante. Le montant de l'indemnité de procédure est déterminé en fonction du montant de la demande selon le barème fixé par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire.

Pour la première instance, monsieur C L a obtenu gain de cause sur sa demande fondée sur la discrimination, mais a été débouté de sa demande fondée sur le harcèlement moral au travail. La cour décide de répartir les dépens de première instance entre les parties et de les compenser partiellement, après quoi l'ASBL reste redevable à monsieur C L d'un solde d'indemnité de procédure de 3.000 euros.



