



Expédition

Numéro du répertoire 2023 /
Date du prononcé 11 janvier 2023
Numéro du rôle 2019/AB/666
Décision dont appel 18/2784/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL – harcèlement – discrimination
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur S. T.

partie appelante,
représentée par Maître

contre

La S.A. BANQUE DEGROOF PETERCAM, inscrite auprès de la Banque Carrefour des
Entreprises sous le n°0403.212.172 et dont le siège est établi à 1040 BRUXELLES, Rue de
l'Industrie 44,
partie intimée,
représentée par Maître

★

★ ★

I. LES FAITS

Monsieur S. T. a été engagé par la BANQUE DEGROOF à partir du 1^{er} septembre 2000.

Il a travaillé durant quatorze ans au sein du département des opérations. En 2014, il a été intégré à la cellule *Private Banking Control* en qualité de *Control Officer*, sous l'autorité de madame P. (N+1). Ces modifications ont eu lieu dans le cadre de l'intégration des banques DEGROOF et PETERCAM pour former la Banque DEGROOF-PETERCAM. Ce changement de fonction n'a pas donné lieu à contestation à l'époque.

L'évaluation du travail de monsieur S. T. durant l'année 2014 a été négative. L'évaluation pour l'année 2015 a abouti à un score « B », qui correspond à « satisfait aux attentes ». Certains critères ont néanmoins été évalués négativement et monsieur S. T. a fait part à la direction de son sentiment d'injustice en raison du climat malsain et des remarques rabaisantes imputées à sa supérieure hiérarchique directe, madame P. L'évaluation pour l'année 2016 a donné lieu à un score « C », qui correspond à « Doit s'améliorer. Inférieur au niveau de prestation cible ».

En juin 2017, une nouvelle classification des fonctions a été établie au sein de la Banque DEGROOF-PETERCAM. La catégorie B a été attribuée à monsieur S. T. Celui-ci l'a contestée auprès de la direction, estimant devoir relever de la catégorie C. Après avoir reçu des explications au cours d'une réunion au mois d'août 2017, monsieur S. T. n'a pas introduit le recours ouvert contre la décision.

Monsieur S. T. s'est trouvé en incapacité de travail de manière continue à partir du 11 septembre 2017. Son médecin traitant a attesté, le 12 décembre 2017, qu'il souffrait d'un état dépressif majeur consécutif à un conflit au travail.

Les 26 septembre 2017, monsieur S. T., par la voix de son conseil, a dénoncé auprès de la direction :

- les agissements de sa supérieure hiérarchique (madame P.), qualifiés de harcelants et racistes, depuis trois ans
- les évaluations négatives injustifiées pour les années 2014, 2015 et 2016
- la classification en catégorie B.

Il a mis DEGROOF-PETERCAM en demeure de trouver une juste solution.

Le 26 octobre 2017, la Banque, par la voix de son conseil, a contesté les griefs énoncés dans cette lettre et a précisé que, selon elle :

- les évaluations négatives sont justifiées par la qualité insuffisante des prestations de monsieur S. T., son manque de rigueur et ses arrivées tardives
- ces évaluations reposent sur des éléments objectifs et relèvent de l'exercice normal de l'autorité hiérarchique de l'employeur
- la classification de fonction en catégorie B correspond au niveau d'expertise de monsieur S. T. dans sa fonction.

Le conseil de monsieur S. T. a maintenu sa position dans une lettre officielle du 14 novembre 2017.

Des échanges confidentiels ont eu lieu entre les parties.

Le 22 décembre 2017, DEGROOF-PETERCAM a notifié à monsieur S. T. sa décision de mettre fin à son contrat de travail avec effet au 27 décembre 2017 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Le motif de licenciement indiqué sur le formulaire C4 est : « Raison de performance ».

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur S. T. a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles d'un ensemble de demandes portant, selon l'analyse du tribunal, sur des dommages et intérêts d'une part pour harcèlement moral et d'autre part pour licenciement abusif.

Par un jugement du 26 juin 2019, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré ces demandes recevables, mais non fondées, en a débouté monsieur S. T. et l'a condamné à payer à DEGROOF-PETERCAM 1.440 euros à titre d'indemnité de procédure.

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

Monsieur S. T. demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 26 juin 2019, de dire les faits de harcèlement établis dans le chef de DEGROOF-PETERCAM et de condamner celle-ci à lui payer :

- 55.000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral
- 25.609,62 euros à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire
- 25.609,62 euros à titre d'indemnité pour abus du droit de licencier
- les intérêts et les dépens des deux instances, liquidés à 2.880 euros à titre d'indemnité de procédure.

La demande d'indemnité pour licenciement discriminatoire constitue une demande nouvelle en degré d'appel.

La somme de 106.219,24 euros indiquée dans le dispositif de ses conclusions ne constitue pas un chef de demande distinct, mais correspond à l'addition des montants des condamnations demandées.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de monsieur S. T. a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 4 septembre 2019.

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

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 2 octobre 2019, prise à la demande conjointe des parties.

Chaque partie a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 9 novembre 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'indemnisation pour harcèlement moral

Cette demande n'est pas fondée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Bref rappel des principes applicables

1.

La législation applicable est le chapitre *Vbis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

2.

En vertu de l'article 32*bis* de la loi du 4 août 1996, les employeurs et les travailleurs sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le harcèlement moral au travail est défini par la loi de la manière suivante : « *Ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (...), lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre* »¹.

Plusieurs éléments de cette définition méritent d'être commentés :

- Le harcèlement moral est un processus qui s'étale dans le temps : il s'agit de plusieurs conduites qui se produisent pendant un certain temps.
- Les conduites incriminées doivent former un ensemble abusif.

Le caractère abusif requis par la loi permet de distinguer le harcèlement moral de l'exercice non abusif du pouvoir hiérarchique de l'employeur, qui comporte le droit de surveiller et de contrôler l'exécution du travail, de donner des instructions pour l'exécution des tâches, même si elles ont pour effet d'augmenter les contraintes propres au travail, et de rappeler le travailleur à l'ordre si nécessaire.

¹ Article 32 ter de la loi.

- Les conduites peuvent être intentionnelles ou non. L'usage des termes « ayant pour objet ou pour effet » indique qu'il n'est pas requis, pour qu'une conduite soit qualifiée d'abusives ou soit retenue dans l'ensemble de conduites constitutives de harcèlement moral, qu'elle soit intentionnelle ou destinée à nuire. Il suffit que la conduite fasse partie de l'ensemble abusif qui produit les effets visés par la loi pour qu'elle puisse être reprochée.
- Les conduites peuvent être liées à un facteur de discrimination. Cette précision fait écho à l'article 6 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui exclut l'application de cette loi en cas de harcèlement moral dans les relations de travail. En cas de harcèlement moral lié à un facteur de discrimination, la victime ne peut avoir recours qu'aux dispositions relatives au harcèlement moral contenues dans la loi du 4 août 1996, et non aux dispositions relatives à la discrimination.

3.

L'article 32^{undecies} de la loi édicte la règle de preuve à appliquer en matière de harcèlement moral au travail :

« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse ».

Il revient donc au demandeur (originaire) d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail. S'il apporte cette preuve, il incombe à l'autre partie de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral.

4.

La personne victime de harcèlement moral au travail peut réclamer une indemnisation pour le préjudice qui lui a été causé.

Elle peut réclamer soit l'indemnisation du préjudice réel, dont elle doit prouver l'étendue, soit un montant forfaitaire correspondant, dans le cas qui nous occupe, à six mois de rémunération².

2.2. Application en l'espèce

1.

En application des principes qui viennent d'être rappelés, il appartient à monsieur S. T. d'établir l'existence de faits qui permettent de présumer qu'il a été victime de harcèlement moral au travail. S'il apporte cette preuve de l'existence d'indices, il incombera à DEGROOF-PETERCAM de démontrer l'absence de harcèlement moral.

² Article 32^{decies}, § 1/1 de la loi.

2.

Après un examen attentif des pièces du dossier, la cour estime que monsieur S. T. ne démontre pas l'existence de faits permettant de présumer qu'il a été victime de harcèlement moral au travail.

Les faits qu'il avance sont les suivants :

- Les évaluations négatives à répétition

Monsieur S. T. a obtenu des évaluations positives pour les années 2006 à 2010. Aucune évaluation n'est produite et aucune information n'a été fournie à la cour concernant les années 2011 à 2013 incluses.

Monsieur S. T. a changé de fonction et de service à partir de 2014, dans le cadre d'une réorganisation de la Banque après fusion. Ce changement n'a pas été contesté en soi par monsieur S. T.

Les évaluations annuelles de son travail dans sa nouvelle fonction et son nouveau service, à partir de 2014, se sont avérées bien moins favorables. Ainsi :

- L'évaluation du travail de monsieur S. T. durant l'année 2014 a été négative.
- Pour l'année 2015, monsieur S. T. a obtenu un score « B », qui correspond à « satisfait aux attentes », mais certains critères ont néanmoins été évalués négativement et monsieur S. T. s'est plaint du climat malsain et des remarques rabaisantes attribuées à sa supérieure hiérarchique directe, madame P.
- L'évaluation pour l'année 2016 a donné lieu à un score « C », qui correspond à « Doit s'améliorer. Inférieur au niveau de prestation cible »³.

Il ressort de ces évaluations que sa hiérarchie n'était pas satisfaite du travail de monsieur S. T. dans sa nouvelle affectation.

Aucun élément du dossier ne permet de penser que cette appréciation n'était pas objective. En effet :

- Les évaluations ont eu lieu selon des critères précis établis à l'avance.
- Les évaluations étaient effectuées par deux personnes, à savoir la supérieure hiérarchique directe de monsieur S. T., madame P. (N+1), et le ou la supérieur(e) de celle-ci (N+2). Rien n'accrédite l'affirmation de monsieur S. T., selon laquelle le N+2 n'aurait pas été effectivement impliqué dans l'évaluation et se serait contenté d'entériner sans examen l'évaluation de madame P. Cette fonction N+2 était par ailleurs remplie par des personnes différentes pour 2015 (monsieur D.) et 2016 (madame V.).
- L'évaluation pour l'année 2015 était globalement satisfaisante (score B), à la différence de celles des années 2014 et 2016, insatisfaisantes ; ceci indique que madame P. n'attribuait pas automatiquement et par principe des évaluations insuffisantes à monsieur S. T.

Des évaluations défavorables, sans qu'aucun élément du dossier permette de considérer qu'elles auraient été injustifiées, ne constituent pas une conduite harcelante, mais font partie intégrante de l'exercice de l'autorité patronale.

³ C'est la cour qui traduit.

- La classification de fonction en catégorie B

Monsieur S. T. a contesté cette classification en écrivant à la direction. En réponse, une réunion a été organisée avec sa hiérarchie et le département des ressources humaines. Monsieur S. T. a été informé de son droit d'introduire un dossier qui serait soumis au *RH Committee*, selon une procédure prédéfinie (formulaire fourni) s'il souhaitait contester son positionnement après cette réunion⁴.

Après la réunion en question, qui a eu lieu au mois d'août 2017, monsieur S. T. n'a pas saisi l'occasion qui lui était donnée de persister dans sa contestation du « positionnement » et d'en saisir l'organe compétent, à savoir le *RH Committee*.

Monsieur S. T. ne produit par ailleurs aucun élément laissant à penser que la classification aurait été injuste. Le fait qu'il détient un diplôme universitaire et la circonstance qu'une collègue plus jeune a bénéficié d'une classification supérieure ne constituent pas des indices d'abus.

- L'absence de promotion depuis trois ans

Le fait de n'avoir bénéficié d'aucune promotion au cours des trois années précédant le licenciement ne constitue pas un indice de harcèlement moral, aucun élément du dossier n'indiquant qu'il était usuel, au sein de la Banque, de bénéficier de promotion après moins de trois ans dans une fonction.

- Les propos blessants, dénigrants, humiliants et le contrôle de présence par madame P.

Monsieur S. T. reproche vivement à madame P., sa supérieure directe, des pressions et une attitude harcelante à son égard.

Hormis ses propres affirmations, monsieur S. T. ne démontre pas de tels faits.

Les attestations de deux collègues, qu'il dépose, sont peu convaincantes. En effet, ces deux personnes ont rédigé deux premières attestations en 2018, dans lesquelles elles louent les qualités de monsieur S. T. en tant que collègue, mais ne font pas état de conduites harcelantes de madame P. à son encontre, hormis le fait qu'elle voulait savoir où il était quand il n'était pas à son poste de travail. Ces mêmes collègues ont attesté un an plus tard, en 2019, de multiples comportements abusifs de madame P. contre monsieur S. T.. Ces deux dernières attestations diffèrent de manière importante de celles rédigées en 2018, qui ne faisaient pas état de comportement harcelant. Elles ont été établies après le prononcé du jugement attaqué, manifestement dans le but d'appuyer la requête d'appel. La cour estime, dans ces circonstances, ne pas pouvoir leur reconnaître de valeur probante.

Le dossier confirme que madame P. a demandé à plusieurs reprises à monsieur S. T. de l'informer de ses absences, mais ceci ne constitue pas en soi un comportement abusif de la part d'un supérieur hiérarchique. Aucun élément du dossier ne confère un caractère abusif à ce contrôle en l'espèce.

- L'incapacité de travail et son contrôle

⁴ Pièce 7 de monsieur S. T.

Le fait de mandater un médecin pour contrôler le motif de l'absence au travail est un droit conféré à l'employeur par la loi⁵, et rien n'indique en l'occurrence que la Banque en aurait usé de manière abusive.

Monsieur S. T. indique que le médecin-contrôleur mandaté par DEGROOF-PETERCAM a reconnu un état dépressif majeur consécutif à un harcèlement moral. Le dossier n'en porte pas de trace, et ce serait fort étonnant puisque la cause de l'incapacité de travail est couverte par le secret médical et que le médecin-contrôleur ne peut la communiquer à l'employeur.

Les certificats d'incapacité de travail produits par monsieur S. T. ont été établis par un spécialiste en cardiologie, et non par un psychiatre. Le dossier contient bien des documents médicaux faisant état d'un conflit au travail ou d'un harcèlement au travail « selon sa description » [c'est-à-dire celle donnée par monsieur S. T. à son médecin]. Ces documents attestent valablement d'un état anxiodépressif, mais les médecins sont dans l'impossibilité d'attester de faits qui se seraient produits sur le lieu de travail ; ils n'ont d'ailleurs pas attesté avoir constaté eux-mêmes l'existence de harcèlement moral au travail, mais se sont limités à rapporter la « description » des faits par monsieur S. T.

- Le licenciement

Pour les motifs qui seront exposés plus loin, rien n'indique que le licenciement de monsieur S. T. soit constitutif d'abus. Il apparaît plutôt motivé par l'insatisfaction de sa hiérarchie au sujet de ses prestations dans la fonction qu'il exerçait depuis 2014, sans qu'aucun élément n'indique que cette appréciation négative des prestations serait injustifiée.

3.

En conclusion, monsieur S. T. n'apporte pas la preuve d'éléments permettant de présumer l'existence de harcèlement moral au travail à son encontre.

Il n'a d'ailleurs pas eu recours aux procédures mises sur pied au sein de la Banque en pareil cas, alors qu'il en avait été informé. Ces procédures ne constituent pas un préalable obligé à une procédure judiciaire, mais ne pas y recourir, sans raison crédible, ne conforte pas les allégations de la personne qui se plaint ultérieurement d'avoir été victime de harcèlement moral au travail.

La demande fondée sur le harcèlement moral sera déclarée non fondée.

2. La demande d'indemnisation pour licenciement abusif

Cette demande n'est pas fondée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

⁵ Article 31, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En vertu des règles générales du droit civil, le licenciement d'un travailleur est entaché d'abus de droit lorsque le droit de licencier est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent⁶. Le motif du licenciement et les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent, lorsqu'ils sont manifestement fautifs, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

Le travailleur peut obtenir la réparation du dommage que cet abus lui a causé, pour autant que le préjudice ainsi que l'existence d'un lien de causalité entre le comportement abusif de l'employeur et le dommage soient établis.

Le dommage à réparer doit être distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis. Celle-ci est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail. L'indemnité pour abus de droit est donc destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même⁷.

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, la charge de la preuve – et donc le risque de l'absence de preuve – pèse sur le travailleur (article 8.4, alinéa 1^{er}, du Code civil et article 870 du Code judiciaire).

2.

Monsieur S. T. considère son licenciement comme abusif parce que selon lui, il n'est pas fondé sur ses aptitudes, son comportement ou les nécessités du service et qu'il porte atteinte à son honorabilité en ce qu'un manque de performance et de rigueur lui a été reproché.

DEGROOF-PETERCAM fait valoir que le licenciement de monsieur S. T. a été décidé en raison de son manque de performance, plus précisément la qualité insuffisante de ses prestations, son manque de rigueur et ses arrivées tardives.

Ces motifs avancés par DEGROOF-PETERCAM sont corroborés par les évaluations défavorables globales portant sur les années 2014 et 2016 et par l'évaluation défavorable (cote C) sur plusieurs critères en 2015 (suivi administratif, organisation personnelle, rigueur, précision et esprit critique). La cour a déjà précisé ci-dessus pour quelles raisons elle estime pouvoir retenir ces évaluations, dont rien ne permet de supposer qu'elles n'aient pas été objectives.

La satisfaction de la hiérarchie de monsieur S. T. jusqu'en 2010 au moins (aucune évaluation n'est produite pour les années 2011 à 2013 incluses) n'empêche pas que ses prestations n'aient plus satisfait à partir de 2014, dans l'exercice de sa nouvelle fonction (le changement de fonction n'ayant pas été contesté).

L'indication du motif de licenciement « Raison de performance » sur le formulaire C4 ne porte pas fautivement atteinte à l'honorabilité de monsieur S. T.

⁶ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.

⁷ Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, p. 410.

Aucun élément du dossier ne permet de supposer que DEGROOF-PETERCAM a licencié monsieur S. T. pour se débarrasser d'un employé devenu encombrant parce qu'il accusait sa supérieure hiérarchique de l'avoir harcelé. S'il avait saisi le conseiller en prévention d'une demande d'intervention psychosociale selon la procédure en vigueur, monsieur S. T. aurait bénéficié d'une protection particulière contre le licenciement ; il n'a cependant pas fait cette démarche. Par conséquent, la charge de la preuve entre ses allégations de harcèlement moral et le licenciement lui incombe. Ce lien n'est pas démontré par les pièces déposées devant la cour du travail.

Quant au lien que monsieur S. T. établit entre son licenciement et son incapacité de travail, il sera examiné au point suivant, qui concerne la demande d'indemnité pour discrimination.

3.

En conclusion quant à la demande d'indemnisation du licenciement abusif, cette demande sera déclarée non fondée en l'absence de preuve d'une faute dans le chef de DEGROOF-PETERCAM.

3. La demande d'indemnisation pour discrimination

Cette demande n'est pas fondée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Monsieur S. T. s'estime victime d'un licenciement discriminatoire en ce qu'il aurait été licencié en raison de son état de santé.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (« loi anti-discrimination»), qui s'applique notamment aux relations de travail, interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés par la loi. Parmi ces critères figure l'état de santé actuel ou futur⁸.

Pour être qualifié de discrimination, un traitement défavorable doit être fondé, en tout ou en partie, sur l'un des critères protégés par la loi.

Une règle de preuve semblable à celle décrite plus haut en matière de harcèlement moral au travail a été instituée par la loi anti-discrimination : lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

2.

⁸ Articles 3 et 4 de la loi, avant sa modification par la loi du 20 juillet 2022 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination en ce qui concerne le motif de discrimination fondé sur l'état de santé.

En l'occurrence, monsieur S. T. a été licencié alors qu'il se trouvait en incapacité de travail depuis trois mois et demi. Il en déduit que son licenciement a été motivé par son état d'incapacité de travail, et donc son état de santé.

La cour du travail considère au contraire, pour les raisons déjà énoncées ci-dessus, que la décision de mettre fin au contrat de travail de monsieur S. T. a été motivée par l'insatisfaction de sa hiérarchie quant à son travail dans la fonction exercée depuis 2014, sans qu'aucun élément n'indique que cette appréciation négative des prestations serait injustifiée.

Le licenciement est donc sans lien avec l'incapacité de travail de monsieur S. T. depuis le mois de septembre 2017, pas plus qu'avec son état de santé.

La demande d'indemnité pour discrimination sera dès lors déclarée non fondée.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties ;

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute monsieur S. T. ;

Déclare la demande d'indemnité pour licenciement discriminatoire non fondée ; en déboute monsieur S. T. ;

Condamne monsieur S. T. à payer à la SA DEGROOF-PETERCAM les dépens de l'instance d'appel, liquidés par la SA à 6.000 euros à titre d'indemnité de procédure ;

Laisse à charge de monsieur S. T. la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne de 20 euros, déjà payée.

