Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire	Délivrée à
2016 / 83	
Date du prononcé	
5 janvier 2017	le
Numéro du rôle	€
2016/AB/454	JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

COVER 01-00000751368-0001-0015-01-01-1

DROIT DU TRAVAIL - Discrimination
Comme en référé
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur F.

partie appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par Maître Jacques VANDROOGHENBROEK et Maître Delphine CASTIAUX loco Maître Dominique LAGASSE, avocats à 1170 BRUXELLES, Chaussée de la Hulpe 187

contre

L'ASBL CENTRE HOSPITALIER INTERREGIONAL EDITH CAVELL – LES CLINIQUES ET HOPITAUX DE LA BASILIQUE, DE BRAINE-L'ALLEUD WATERLOO, EDITH CAVELL, LAMBERMONT, DU PARC LEOPOLD ET DE SAINTE-ANNE SAINT-REMI (CHIREC), dont le siège est situé à 1180 BRUXELLES, rue Edith Cavell 32, inscrite à la BCE sous le numéro 0472.937.059,

partie intimée au principal, appelante sur incident,
représentée par Maître Pierre SLEGHERS loco Maître Jimmy LUBANA MANGWAN, avocat à 1180 BRUXELLES, avenue Winston Churchill 228
et par Maître Margaux KERKHOFS loco Maître Sarah BEN MESSAOUD, avocate à 1050 BRUXELLES, Place Flagey 18

I. LES FAITS

Le Docteur Luc F est médecin spécialisé en anesthésiologie-réanimation. Il a travaillé au sein de la clinique Sainte-Anne Saint-Remi à partir de 1981.

L'ASBL CHIREC a repris la gestion de la clinique Sainte-Anne Saint-Remi en 2011. Elle assure également la gestion de plusieurs autres hôpitaux.

Le 20 février 2012, le Docteur Luc F et le CHIREC ont conclu un « contrat-type de praticien accrédité » par lequel le Docteur F s'est engagé à collaborer en tant que médecin spécialiste en anesthésiologie-réanimation dans le service d'anesthésie du site de la clinique Sainte-Anne Saint Remi. Le contrat précise qu'il s'agit d'un contrat d'entreprise et que le statut social adopté est celui d'indépendant. Le contrat est entré en vigueur le 1er novembre 2011.

Quant à la durée du contrat, il est précisé à l'article 5 de celui-ci qu'il est conclu pour une durée indéterminée et prend fin de plein droit, sauf dérogations octroyées par le Conseil Exécutif sur avis du Conseil Médical, lorsque le Docteur atteint l'âge de 67 ans.

Le contrat indique que le Docteur déclare avoir pris connaissance de la Réglementation Générale en vigueur, considérée comme faisant partie intégrante du contrat. L'article 10 de cette Réglementation Générale prévoit en substance que :

- les contrats des médecins accrédités sont conclus pour une période indéterminée jusqu'à la date anniversaire de 67 ans ;
- le médecin pourra demander la prolongation de ses activités ;
- le Conseil Exécutif statuera sur cette demande et déterminera les conditions de la poursuite d'activités, en privilégiant le transfert progressif, par le médecin concerné, de son activité au sein du CHIREC à des confrères ;
- le contrat prend fin de façon définitive et irrévocable à l'âge de 75 ans.

Le Docteur Luc F , né le 1949, a atteint l'âge de 67 ans le 6 janvier 2016.

Le 9 mai 2015, le Docteur F a demandé par écrit au CHIREC la prolongation de son activité d'anesthésiste à la clinique Sainte-Anne Saint-Remi à partir du 7 janvier 2016.

Le 12 juin 2015, le CHIREC répondit qu'il ne pouvait donner suite à cette demande.

Sur interpellation du conseil du Docteur F , le conseil du CHIREC confirma le refus de la prolongation de l'activité du Docteur F par une lettre du 25 août 2015.

Le Docteur Luc F a saisi la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles d'une requête en cessation de discrimination le 25 novembre 2015.

Après avoir échangé leurs conclusions, les parties ont plaidé leur cause en première instance le 31 décembre 2015. Elles ont décidé de commun accord, à titre conservatoire et sans reconnaissance préjudiciable, de prolonger leur collaboration jusqu'au prononcé de l'ordonnance de la présidente du tribunal du travail.

L'ordonnance dont appel a été prononcée le 1er février 2016.

Le Docteur Luc F. n'exerce plus ses activités au sein du CHIREC depuis le 2 février 2016. Sa nouvelle demande de prolongation, adressée au CHIREC le 1er juillet 2016, n'a pas été acceptée.

II. L'ORDONNANCE DE LA PRÉSIDENTE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Par sa requête du 25 novembre 2015 et ses conclusions de première instance, le Docteur Luc F. a demandé à la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles de déclarer ses demandes recevables et fondées, et en conséquence :

- de constater qu'il est victime d'une discrimination directe sur base de l'âge, et ainsi de constater la violation de l'article 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination,
- de prononcer à son égard la nullité de l'article 10 de la Réglementation générale en vigueur au sein du CHIREC ainsi que de l'article 5 du contrat-type de praticien accrédité en tant qu'ils constituent une forme de discrimination directe à son encontre et, pour ce motif, de dire pour droit que de telles dispositions lui seront rendues inapplicables et de nul effet,
- d'ordonner la cessation immédiate de la discrimination sous peine d'une astreinte de 250 euros par jour où la discrimination serait poursuivie, à dater du 1er jour suivant la signification de l'ordonnance, en conséquence, d'ordonner au CHIREC de prolonger la collaboration avec lui, et ainsi de l'autoriser à poursuivre son activité médicale au sein du CHIREC au-delà du 6 janvier 2016, date à laquelle il atteindrait 67 ans,
- de condamner le CHIREC au paiement d'un montant de 150.000 euros à titre de dommage et intérêts équivalents à 6 mois de rémunération brute en réparation du dommage moral et matériel subi par lui du fait de la discrimination constatée,
- subsidiairement, pour l'hypothèse où l'ordonnance ne devait être prononcée qu'après le 6 janvier 2016, date à laquelle il atteindra 67 ans, de condamner le CHIREC à lui payer une indemnité de 1.000 euros par jour écoulé jusqu'à la reprise effective de son activité médicale au sein du CHIREC,
- en toute hypothèse, de condamner le CHIREC au paiement des entiers frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire,
- de déclarer le jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni offre de cantonnement avec affectation spéciale.

Par une ordonnance du 1er février 2016, la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré la demande du Docteur Luc F non fondée, l'en a débouté et l'a condamné aux dépens.

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

Le Docteur Luc F demande à la cour du travail de réformer l'ordonnance prononcée par la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles le 1er février 2016 et, en conséquence :

« ***A titre principal***

Dire l'appel et l'appel incident recevables et fondés,

En conséquence,

- *constater que le Docteur F est victime d'une discrimination directe sur base de l'âge, et ainsi constater la violation de l'article 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;*

- *prononcer à l'égard du Docteur F la nullité de l'article 10 de la Réglementation générale en vigueur au sein du CHIREC ainsi que de l'article 5 du contrat-type de praticien accrédité en tant qu'ils constituent une forme de discrimination directe à l'encontre du Docteur F et, pour ce motif, dire pour droit que de telles dispositions lui seront rendues inapplicables et de nul effet ;*

- *ordonner la cessation immédiate de la discrimination, sous peine d'une astreinte de 650 € par jour où la discrimination serait poursuivie, à dater du 8ème jour suivant la signification de l'arrêt à intervenir; En conséquence, ordonner à l'intimé de prolonger la collaboration avec le Docteur F et ainsi autoriser ce dernier à poursuivre son activité médicale au sein du CHIREC au-delà de l'âge de 67 ans, et pour une durée d'un an à dater du 7 janvier 2016, renouvelable pour une année à partir du 7 janvier 2017 ;*

- *condamner le CHIREC au paiement d'un montant de 150.000 €, au titre de dommages et intérêts équivalents à 6 mois de rémunération brute en réparation du dommage moral et matériel subi par le Docteur F du fait de la discrimination ci-avant constatée, somme à augmenter des intérêts judiciaires ;*

- *condamner le CHIREC au paiement des entiers dépens de l'instance, l'indemnité de procédure étant demandée à son montant de base, soit 6.000 €.*

En ordre subsidiaire

- *constater que le Docteur F. est victime d'une discrimination directe sur base de l'âge, violant l'article 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;*

- *en vue d'en ordonner la cessation, inviter l'intimé à dégager, dans le délai que la Cour fixera, une solution négociée ou à proposer d'autres mesures sérieuses susceptibles de mettre fin à la situation discriminatoire, le cas échéant par le recours à la médiation, soit que la Cour procède d'office à la désignation d'un médiateur, soit que les parties s'accordent sur le nom d'un médiateur qui aura pour mission de dégager une solution emportant l'adhésion des parties, qui soit de nature à mettre fin à la discrimination litigieuse, en incluant dans sa mission la demande indemnitaire faisant l'objet de la demande principale.*

  En ce cas réserver à statuer et fixer d'ores et déjà la date d'une audience de réouverture des débats en vue d'entériner l'accord négocié entre parties, ou la convention dégagée dans le cadre de la médiation.

  En ce cas réserver à statuer sur les dépens.

En ordre plus subsidiaire

- *dire l'action originaire et l'appel recevable et*

- *régler provisoirement la situation des parties sur pied de l'article 19 alinéa 2 du Code judiciaire, en autorisant l'appelant à poursuivre son activité pendant un an à dater du prononcé de l'arrêt à intervenir, eu égard à la demande motivée introduite pour une année, débutant le 7 janvier 2017.*

- *poser à la Cour de Justice de l'Union européenne, conformément à l'article 267 TFUE, les questions préjudicielles suivantes :*

  « 1. Les articles 1,2 et 4 de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, applicables en vertu de l'article 3, la), également aux conditions d'accès aux activités non salariées, s'opposent-ils à une réglementation d'entreprise, telle que celle en cause au principal, qui fixe la cessation d'activité des médecins hospitaliers à 67 ans

mais autorise des dérogations annuelles entre 67 et 75 ans dans des cas individuels, et selon une procédure particulière prévoyant uniquement l'avis préalable du Conseil médical de l'hôpital et la décision par l'autorité exécutive, mais pas l'audition préalable du médecin concerné ni la détermination de critères objectifs de prolongation ou de refus de prolongation ?

2. L'article 4 de la directive 2000/78/CE précitée s'applique-t-il à une dérogation individuelle au principe de la cessation d'un contrat de 67 ans, établi par une réglementation d'entreprise, telle que celle en cause au principal, en ce sens que le refus de prolongation d'activité ne pourrait se fonder que sur des motifs constituant une exigence professionnelle essentielle et déterminante en raison de la nature d'une 48 activité professionnelle ou des conditions de son exercice : ou uniquement au principe de la cessation d'activité à tel âge, en l'occurrence celui de 67 ans ?
»

Dans ce cas, condamner le CHIREC au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 C.J. ».

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel du Docteur Luc F a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 11 mai 2016.

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

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 19 mai 2016, prise à la demande conjointe des parties.

Le CHIREC a déposé ses conclusions le 27 juin 2016, ses conclusions additionnelles le 9 septembre 2016, ses conclusions additionnelles et de synthèse le 10 novembre 2016, ainsi qu'un dossier de pièces.

Le Docteur Luc F. a déposé ses conclusions les 3 et 4 août 2016, ses conclusions additionnelles et de synthèse le 10 octobre 2016, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont marqué leur accord sur le dépassement des dates pour conclure.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 15 décembre 2016.

Madame Nadine MEUNIER, substitute générale, a donné son avis oralement à l'audience publique du 15 décembre 2016. Les parties ont répliqué oralement à cet avis.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

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

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Réformation de l'ordonnance attaquée

Le Docteur Luc F. a saisi la présidente du tribunal du travail de demandes fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

La loi du 10 mai 2007 interdit toute forme de discrimination[1] dans les relations de travail[2], en ce compris le travail indépendant[3]. La loi s'applique notamment à la rupture des relations de travail[4].

Il y a lieu d'entendre par discrimination toute distinction fondée sur l'un des critères protégés, distinction qui ne peut être justifiée conformément à la loi[5]. Parmi les critères protégés figure l'âge[6].

En matière de relations de travail, une distinction directe fondée sur l'âge peut être justifiée :

- soit, en vertu de l'article 8 de la loi, par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, c'est-à-dire qu'une caractéristique déterminée liée à l'âge est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées et que l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci ;
- soit, en vertu de l'article 12 de la loi, par un objectif légitime qui la justifie objectivement et raisonnablement, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, pour autant que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

---

[1] Article 14 de la loi.
[2] Article 5, § 1er, 5°, de la loi.
[3] Article 4, 1°, 2ème tiret de la loi.
[4] Article 5, § 2, 3°, de la loi.
[5] Article 4, 7°, de la loi.
[6] Article 3 de la loi, tel qu'il a été complété par la loi du 30 décembre 2009.

En vertu de l'article 20 de la loi, à la demande de la victime de la discrimination, le président du tribunal du travail, saisi selon les formes du référé[7] peut constater l'existence de la discrimination et ordonner la cessation d'un acte constituant un manquement aux dispositions de la loi[8]. Il peut également octroyer une indemnisation forfaitaire à la victime[9]. La procédure comme en référé présente de nombreuses spécificités, parmi lesquelles l'examen à bref délai, la sanction pénale et le fait que le président du tribunal du travail statue seul, en l'absence de juges sociaux. C'est pourquoi la compétence du juge de la cessation est restrictive : il n'a pas le pouvoir de statuer, dans le cadre de cette procédure spécifique, en dehors des cas auxquels la loi la réserve[10].

Dans le cadre de la procédure en cessation de discrimination, lorsque le demandeur invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, notamment l'âge, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination[11]. Cette preuve de l'absence de discrimination peut être apportée, entre autres, par la preuve de l'existence d'une justification conforme à la loi, de sorte que la différence de traitement ne constitue pas une discrimination.

En l'espèce, le Docteur Luc F se plaint d'une discrimination fondée sur l'âge, en ce que le CHIREC a fait application de l'article 5 du contrat conclu entre les parties le 20 février 2012 ainsi que de l'article 10 de la Réglementation Générale pour mettre fin à sa collaboration avec le Docteur F le jour de son 67ème anniversaire. Il fait également grief au CHIREC de ne pas avoir accepté sa demande de prolongation.

Le problème à trancher réside, de manière primordiale, dans le caractère discriminatoire ou non de la limite d'âge fixée à 67 ans pour l'exercice de l'activité du Docteur F au sein de CHIREC. La question de la possibilité de prolongation ne se pose que de manière subsidiaire : elle ne doit être examinée que pour autant que la limite d'âge à 67 ans soit jugée licite. Si la limite d'âge est jugée contraire à la loi et, pour ce motif, écartée, il n'y a pas d'intérêt à examiner les possibilités de dérogation à une règle dont il ne peut être fait application.

Pour se prononcer sur la demande en cessation, il appartenait donc au premier juge d'examiner d'abord si la cessation du contrat en raison de l'atteinte d'une limite d'âge, fixée à 67 ans, constitue une discrimination au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. Il s'agit assurément d'une différence de traitement fondée sur l'âge. L'analyse devait donc porter sur l'existence d'une justification conforme à la loi.

---

[7] Article 20, § 4, de la loi.
[8] Article 20, § 1er, de la loi.
[9] Article 20, § 2, de la loi.
[10] Voyez les nombreuses références citées par F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, Anthémis, 2012, p. 40 et 41.
[11] Article 28, § 1er, de la loi.

Or, après avoir rappelé à bon escient les termes de la loi, le premier juge a considéré qu'il n'y a en l'espèce pas de discrimination entre un médecin âgé de moins de 67 ans et un médecin âgé de plus de 67 ans du simple fait que le second est mis à la retraite[12]. Le caractère non discriminatoire de la cessation de la collaboration à l'âge à 67 ans a ainsi été affirmé par l'ordonnance dont appel sans motivation autre que la référence à l'avis de l'auditeur du travail[13]. Il ne ressort pas de l'ordonnance que le premier juge a examiné s'il existait, ou non, des justifications conformes à la loi à la différence de traitement sur la base de l'âge de 67 ans. L'ordonnance attaquée s'est concentrée sur l'examen de la régularité du refus opposé par le CHIREC à la demande de prolongation de l'activité au-delà de la limite d'âge, sans s'être prononcée de manière motivée sur la question primordiale de la licéité de la limite d'âge elle-même.

Pour ce motif, il y a lieu de mettre à néant l'ordonnance attaquée.

2. Examen des demandes du Docteur Luc F par la cour du travail

2.1. La demande d'ordonner la cessation de la discrimination

Il incombe à présent à la cour du travail de se prononcer sur les demandes du Docteur Luc F , en tenant compte des éléments de fait et de droit du litige, tels qu'ils lui sont connus, au jour où elle doit statuer.

Un événement déterminant s'est produit le 2 février 2016 : la cessation des activités du Docteur Luc F au sein du CHIREC. Bien que le Docteur Luc F persiste à en contester les motifs et la régularité, force est de constater qu'en fait, la rupture de la collaboration professionnelle entre les parties est consommée : depuis dix mois, le Docteur Luc F n'exerce plus au sein du CHIREC. Il ne s'agit pas d'une suspension, qui ne repose sur aucun fondement légal ni contractuel, mais bien d'une rupture décidée par CHIREC en raison de l'âge du Docteur Luc F .

Or, la procédure dans le cadre de laquelle notre cour est saisie est une procédure en cessation.

Il découle de la nature de l'action en cessation, qui consiste à agir en justice dans le but de faire cesser un acte, que cette action est dépourvue d'objet dans le cas où l'acte dont la cessation est demandée a été définitivement accompli[14].

---

[12] 8ème feuillet de l'ordonnance attaquée.
[13] Voyez à ce sujet Cass., 8 octobre 2001, RG n° S.00.0008.F.
[14] Cass., 4 septembre 1969, *www.cass.be.*

Néanmoins, il est admis que l'action en cessation puisse avoir pour objet d'entendre ordonner la cessation d'un acte ou d'une pratique qui a pris fin, dans la mesure où il subsiste un risque de récidive[15].

En l'occurrence, le risque de récidive n'existe pas pour le Docteur Luc F . Son contrat avec le CHIREC ayant été rompu, il n'est plus susceptible de l'être une seconde fois ; vu les circonstances de la cause, il est totalement improbable que CHIREC reprenne la collaboration et soit ainsi en mesure de rompre à nouveau le contrat.

La demande de cessation est dès lors devenue sans objet.

2.2. La demande de constater la discrimination

En vertu de l'article 20, alinéa 1er, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, le président du tribunal constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte constituant un manquement aux dispositions de la loi.

Dans le cadre procédural précis de l'action en cessation, le constat de l'existence d'un acte discriminatoire est intimement lié à l'ordre de cessation, il en est le préalable obligé : le juge de la cessation doit s'assurer que l'acte discriminatoire invoqué est établi avant d'en ordonner la cessation.

Bien que le Docteur Luc F présente la demande de constat de discrimination comme un chef de demande distinct, il ne s'agit en réalité que d'un moyen à l'appui de sa demande en cessation. Il n'y a dès lors pas lieu, pour la cour du travail, de se prononcer sur cette question dès lors que la demande de cessation est devenue sans objet.

S'il fallait admettre qu'il s'agit d'un chef de demande distinct – ce qui n'est pas le cas – le juge de la cessation ne serait d'ailleurs pas compétent pour en connaître dans le cadre d'une procédure comme en référé. En effet, la compétence du juge de la cessation est de nature restrictive ; elle se limite à la demande en cessation elle-même et à ses éventuels accessoires.

La cour du travail est bien consciente du caractère insatisfaisant de cette décision, qui sera sans doute ressentie par les parties comme une absence de décision. Néanmoins, la préoccupation de servir les justiciables ne peut conduire la cour à excéder les pouvoirs qui lui ont été confiés de manière restrictive par la loi.

---

[15] C. DALCQ et S. UHLIG, « Vers et pour une théorie générale du « comme en référé » : le point sur les questions transversales de compétence et de procédure », *Les actions en cessation*, éd. J.-F. VAN DROOGHENBROECK, série CUP, Bruxelles, Larcier, 2006, p. 32 ; S. et J.-F. VAN DROOGHENBROECK, « L'action en cessation de discriminations », *ibidem*, p. 325 et s., n° 61.

2.3. La demande d'ordonner la prolongation de la collaboration et d'autoriser la poursuite de l'activité

Le Docteur Luc F expose que cette demande a pour but de conférer l'effectivité requise au constat de la discrimination et à son ordre de cessation[16].

La cour du travail a déjà exposé que dans le cadre procédural du présent litige, elle ne peut ni constater l'existence, ou non, d'une discrimination, ni se prononcer sur la demande de cessation. Il s'ensuit qu'elle ne peut davantage se prononcer sur la demande d'ordonner la prolongation de la collaboration et d'autoriser la poursuite de l'activité, puisqu'il s'agirait d'assurer l'effectivité d'une décision que la cour ne peut prendre dans le présent procès.

2.4. La demande de nullité

En vertu de l'article 15 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la loi.

Le Docteur Luc F demande à la cour du travail, en application de cette disposition, de prononcer la nullité de l'article 10 de la Règlementation Générale et de l'article 5 du contrat.

Tout comme la demande d'entendre constater la discrimination, cette demande ne peut, dans le cadre de l'action en cessation, être traitée de manière autonome par rapport à la demande de cessation elle-même. Pour se prononcer sur la demande en cessation, le juge de la cessation peut être amené à considérer des dispositions comme nulles, car contraires à la loi. Il s'agit, le cas échéant, d'une étape de son raisonnement conduisant à l'ordre de cessation, et non d'une décision autonome.

L'annulation d'une disposition ne peut être prononcée, dans le cadre procédural de l'action en cessation, lorsque le juge ne se prononce pas sur l'action en cessation elle-même, devenue sans objet.

En outre, vu la compétence restrictive du juge de la cessation, celui-ci outrepasserait ses compétences s'il se saisissait de cette demande d'annulation alors que l'action en cessation est devenue sans objet.

[16] Page 15 des conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de le Docteur Luc F

2.5. La demande d'indemnisation forfaitaire

En vertu de l'article 20, § 2, de la loi, le président du tribunal peut octroyer à la victime l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18, § 2.

Cette disposition fait partie intégrante de l'article 20 de la loi, consacré à l'action en cessation. La demande d'indemnisation dont il est question est l'accessoire de l'action en cessation. Le juge de la cessation ne peut y faire droit, dans le cadre procédural spécifique de la procédure en cessation, que pour autant qu'il ait déclaré l'action en cessation fondée. À défaut, une indemnisation peut être réclamée dans le cadre de l'article 18 de la loi selon la procédure de droit commun.

Étant donné que la cour du travail ne peut statuer sur la demande en cessation, devenue sans objet, elle ne peut pas davantage se prononcer sur la demande d'indemnisation, dans le cadre procédural strict de la procédure en cessation.

2.6. La demande de médiation

L'article 1734 du Code judiciaire permet au juge saisi d'un litige d'ordonner une médiation à la demande conjointe des parties ou de sa propre initiative, mais avec l'accord des parties.

Le CHIREC n'a pas marqué son accord sur une médiation. Elle ne peut dès lors pas être ordonnée par la cour du travail, ce qui n'empêche pas les parties de la tenter dans un autre cadre procédural ou en dehors de toute procédure judiciaire.

2.7. La demande de poser des questions préjudicielles

La demande de cessation étant devenue sans objet, il n'est pas utile de poser, dans le cadre de la présente procédure, quelque question préjudicielle que ce soit au sujet de la discrimination dénoncée par le Docteur Luc F.

2.8. Les dépens

En vertu de l'article 1017 du Code judiciaire, les dépens doivent être mis à charge de la partie qui perd le procès. Ils peuvent être répartis et compensés dans la mesure appréciée par le juge si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

En l'occurrence, l'ordonnance dont appel est réformée sans que la cour du travail se substitue au premier juge pour statuer à son tour sur la demande originaire, dont il n'est donc pas finalement pas déterminé si elle était recevable et fondée, ou non.

La demande principale, à savoir la demande de cessation, dont tous les autres chefs de demande découlent, est devenue sans objet en cours de procédure du fait du CHIREC, qui a mis fin à sa collaboration avec le Docteur Luc F Il ne peut dès lors pas être considéré que le Docteur Luc F ait perdu le procès, pas plus qu'il ne l'a gagné.

Dans cette situation particulière, il y a lieu de délaisser à chaque partie ses propres dépens, tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Après avoir entendu l'avis du Ministère public ;

Déclare l'appel recevable ;

Met à néant l'ordonnance attaquée ;

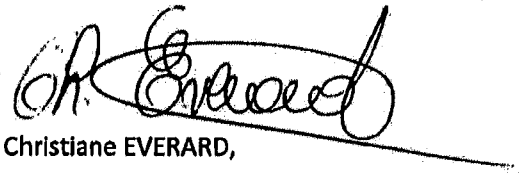
Dit que la demande de cessation est devenue sans objet ;

Dit qu'en conséquence, les autres chefs de demande ne peuvent être reçus dans le cadre de la présente procédure ;

Délaisse à chaque partie ses propres dépens.

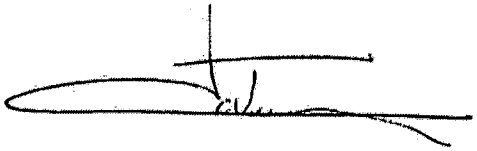
Ainsi arrêté par :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Jean-Christophe VANDERHAEGEN, conseiller social au titre d'employeur,
Philippe VAN MUYLDER, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffière

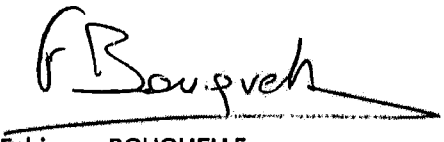


Christiane EVERARD,

Philippe VAN MUYLDER,



Jean-Christophe VANDERHAEGEN,

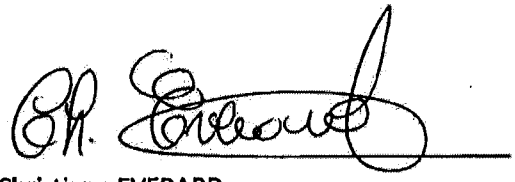


Fabienne BOUQUELLE,

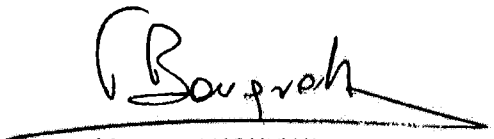
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 5 janvier 2017, où étaient présents :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,

Christiane EVERARD, greffière



Christiane EVERARD,



Fabienne BOUQUELLE,