

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
2017 / 3142
Date du prononcé
19 décembre 2017
Numéro du rôle
2015/AB/1129

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Madame Axelle G

Appelante,
représentée par Maître Geneviève Rigaux, avocat à Bruxelles.

contre

1. Monsieur K

Premier intimé,
représenté par Maître Béatrice De Keyser, avocat à Bruxelles.

2. L'A.S.B.L. CENTRE DE COORDINATION FRANCOPHONE POUR LA FORMATION EN
MEDECINE GENERALE, (en abrégé C.C.F.F.M.G.), dont le siège est sis 4140 Sprimont,
Rue del Wêde, 1 ;

Seconde intimée,
représentée par Maître Dominique Coussement loco Maître Dominique Harmel,
avocat à Bruxelles.

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Madame Axelle G a interjeté appel le 11 décembre 2015 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 05 octobre 2015.

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 6 janvier 2016, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur K Philippe a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

L'A.S.B.L. CENTRE DE COORDINATION FRANCOPHONE POUR LA FORMATION EN MEDECINE GENERALE (ci-après dénommée l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G.) a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Madame Axelle G a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

La cause a été refixée par une ordonnance rectificative du 09 mai 2017.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique extraordinaire du 26 octobre 2017.

Madame N. Meunier, avocat général f.f., a donné son avis oralement à l'audience publique du 19 décembre 2017. La partie appelante réplique oralement et les parties intimées ne répliquent pas.

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.

II. LES FAITS

1.

Madame G est titulaire d'un diplôme de docteur en médecine qui lui a été délivré par l'Université Libre de Bruxelles en 2007.

2.

En 2012, après avoir exercé dans le secteur hospitalier, notamment en médecine d'urgence, Madame G entame un stage de formation en médecine générale auprès du Dr K

Il s'agit d'une relation triangulaire et trois conventions, coordonnées par l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G., sont conclues à cet effet :

- une « convention de formation entre le maître de stage en médecine générale et le candidat médecin généraliste », conclue entre Madame G et le Docteur K le 25 avril 2012 pour une durée de 12 mois prenant cours le 1^{er} octobre 2012 pour se terminer le 31 septembre 2013,
- une « convention de coordination entre le Centre de Coordination Francophone pour la Formation en Médecine Générale et le Candidat Médecin Généraliste », conclue entre Madame G et l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. le 19 septembre 2012, portant également sur la période du 1^{er} octobre 2012 au 30 septembre 2013,

- une « convention de maîtrise de stage entre le Centre de Coordination Francophone pour la Formation en Médecine Générale et le maître de stage responsable », conclue entre l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. et le docteur K le 21 septembre 2012, portant à nouveau sur la période du 1^{er} octobre 2012 au 30 septembre 2013.

L'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. est chargée de rémunérer Madame G à concurrence de 2.920 € bruts par mois (article 7 de la convention de coordination), après avoir perçu une contribution du maître de stage, le docteur K à concurrence de 1.685 € bruts par mois (article 4 de la convention de maîtrise de stage), et des subsides du gouvernement fédéral.

C'est aussi L'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. qui est tenue de verser les cotisations qui donnent droit à certaines prestations sociales.

L'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. souscrit également un certain nombre de polices d'assurance en faveur de Madame G et en paye les primes, tels que notamment l'assurance en responsabilité professionnelle et l'assurance accidents de travail.

3.

Madame G entame son stage auprès du Docteur K le 1^{er} octobre 2012.

Le 26 octobre 2012, à la veille d'un week-end de garde, Madame G délivre un certificat médical, que le docteur K décrit comme suspect, puisque, selon lui, elle paraissait en parfaite santé le jour même. Il s'avère en outre que ce certificat médical a été établi par un médecin gériatre qui est le compagnon de Madame G

Le 20 novembre 2012, Madame G adresse par e-mail au Docteur K et à l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. un nouveau certificat médical d'une semaine couvrant la période du 16 au 23 novembre 2012, et les informe de sa grossesse.

4.

Par courrier du 21 novembre 2012, le docteur K a avisé l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. des problèmes qu'il rencontrait avec Madame G en ces termes :

« Maître de stage depuis 7 ans, je demande votre aide pour résoudre un important conflit avec mon assistante le Dr Axelle G

J'ai engagé une jeune femme disponible vivant à proximité et me retrouve avec une jeune mère de 2 enfants de son nouveau conjoint et résidant à Waterloo.

Nos différents :

1. Volonté de commencer de 9h30 à 12h. puis de 14h. Jusque max 17h20 tous les jours sauf le Me de 16 à 19h.

2. Refuse de répondre au téléphone. Je dois laisser des SMS sans réponse et : « le travail sera fait ».

3. La veille de sa première garde le samedi précédent les vacances de Toussaint je la libère à 16h. par gentillesse et le soir à 18h30 Je reçois sms : Malade donc certifié et le lundi à 7h sms prolongation jusqu'à mardi inclus pas reçu de certificat.

4. Me dépose son 3^{ème} carnet sur mon bureau sans commentaire. Au décompte manque 130 €.

Le lundi lui demande explication : vous ou votre épouse avez dû prendre l'argent dans mon bureau.

5. Après discussion claire le mercredi matin et 2 jours de réflexion, le jeudi se sent mal sms itt du Ve au lundi, ce mardi matin : pas mieux donc prolonge toute cette semaine.

Mes griefs :

1. Jeune femme se désinvestissant complètement de son travail envers sa famille

2. Refuse de pratiquer des horaires de médecine générale (presterait 26h/sem)

3. Gros problèmes de communication et se réfugie derrière son gsm

4. Multiples congés de maladies dont les premiers pour sa garde et prolongation issus de son conjoint gériatre alors que pas malade jusque qlq heures avant la garde. Annonce tardive des itt sans aucune réflexion sur les conséquences : reprise au pied lever de sa garde et de ses RV en semaine.

5. Aucune prise de responsabilité : manque 130 € dans ma caisse donc c'est vous : accusation de vol

6. Malgré discussion, aucune excuse

Pour ma part je reconnais ne pas avoir lors du contrat avoir fixé des horaires fixes or 6 ans d'assistantat auparavant sans pbl car tjrs sur RV et horaires variables. J'ai signé le dernier Timesheet sans heures de prestations remplies elle aurait multiplié par 10 les heures prestées : + de 700 déclarées or a travaillé 1 mois -1 sem de congé soit 3x -de 26h. effectivement prestés.

J'estime subir, moi et ma patiente, un préjudice devant reprendre régulièrement son travail ou devant annuler ses rendez-vous. Ne pas accepter de me faire moi et mon épouse traiter de voleurs et en plus de ne pas s'excuser. Ne pas accepter d'avoir une assistante qui fuit le travail et rentre de multiples certificats de maladie (douteux ?).

Je vous remercie pour votre aide et vos conseils avérés. Elle est en itt jusqu'à lundi prochain ?

Bien fraternellement. »

5.

Le 26 novembre 2012, Dr K

adresse à Madame G

l'e-mail suivant :

« Bonjour Axelle,

*Je comprends tous tes soucis de changement de vie.
Cependant j'ai, pour ma part, contacté le Dr S [administrateur de l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G.] pour lui énoncer tous nos différents. Il me conseille de te proposer un arrêt de notre convention de travail par consentement mutuel sinon je devrais introduire une lettre devant l'ordre et le ccumg contre toi ce qui ne me ferait pas plaisir.
Je tiens aussi à t'informer que tu dépends de la mutuelle et plus de moi pour les paiements.
Merci de prendre rapidement ta décision.
Bien à toi ».*

6.

Le même jour, Madame G se voit délivrer un nouveau certificat médical couvrant la période du 26 novembre au 10 décembre 2012.

7.

Le 27 novembre 2012, le docteur K adresse à Madame G un nouvel e-mail, libellé comme suit :

*« Bonjour Axelle,
Nous ne travaillons plus ensemble, je te demande de me rendre les clés du cabinet, de clôturer les carnets en cours et de me verser le décompte précis ainsi que les 130 € manquants sur le compte.
De m'envoyer une lettre signée d'arrêt de convention par consentement mutuel ou de me donner ton adresse à Waterloo pour moi te l'envoyer.
Il est clair que je t'interdis l'accès au cabinet sans ma présence.
Espère pouvoir clôturer notre collaboration sans heurts, rapidement et sans devoir me retourner contre toi.
Bien à toi ».*

8.

Le 28 novembre 2012, le docteur K adresse un courrier à Madame G avec copie à l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. et à l'Ordre des Médecins dans lequel il déclare vouloir mettre fin à la convention signée avec Madame G

« Ce : Ccumgub, Ordre des Médecins, Dr Axelle G

Honorés Confrères,

Par la présente je vous informe mettre fin à la convention de travail avec le Docteur Axelle G, assistante, pour fautes graves.

*J'ai engagé en tant que maître de stage depuis six ans, Madame Gi pour différents critères :
jeune femme disponible habitant à quelques km de mon cabinet et disposée à s'investir dans un cabinet privé de médecine générale en solo. Le premier octobre se présente une jeune*

mère adoptive de deux enfants vivant à Waterloo et refusant un horaire de médecine générale c.à.d. veut arriver à 9h30 et terminer au plus tard à 17h20 (le mercredi prévu de 16 à 18h30), soit un horaire de près de 26 heures par semaine.

Le vendredi après-midi, veille du congé de Toussaint, sachant qu'elle est de garde le samedi toute la journée je libère gentiment mon assistante en pleine forme à 16h. et pour remerciement je reçois à 18h30 un SMS : « désolée malade reviens lundi » et le lundi SMS: « encore malade reviens mercredi » ceci sous couvert de certificats de son conjoint géraltre.

Le vendredi suivant elle dépose sur mon bureau son carnet de souches avec l'argent sans la moindre explication. Au décompte il manque 130 €! Le lundi matin je lui demande des explications : « Oui, il manque 130 € c'est vous qui avez dû le prendre ou votre épouse ».

Donc accusation de vol. Je la convoque le lendemain matin, lui laisse la journée de réflexion et après discussion elle se sent mal fin de matinée et depuis est sous certificats qu'elle prolonge à chaque échéance le matin à 6h30 par SMS, ceci actuellement jusqu'au 10 décembre.

Malgré essais de conciliation, elle refuse tout contact avec seule réponse : veuillez trouver ci-joint copie de mon nouveau certificat de maladie et espère revenir en pleine forme.

Il y a donc

- 1. Accusation de vol sans remise en question ni excuse*
- 2. Ne répond pas aux critères d'engagement et refus d'adaptation*
- 3. Gros problèmes de communication : refuse le contact verbal et ne communique que par SMS ou e-mail, ne communique pas ses problèmes d'argent et préfère accuser autrui; ne demande pas d'aide quand ne sait pas avec ses patients or je consulte dans le bureau à côté et disponibilité totale de ma part.*
- 4. Désinvestissement total dans le cabinet, refus d'horaire de médecine générale, annonce en dernière minute de maladie, remettant tout le travail de gardes et de rendez-vous sur son maître de stage.*
- 5. Refuse toute communication.*

Il m'est donc totalement impossible de faire confiance et remettre ma patientèle dans les mains d'une assistante non fiable et c'est à contre cœur que je prends cette décision, sachant devoir reprendre le travail de deux personnes à temps plein.

PH. K ».

9.

Le 28 novembre 2012, Madame G adresse à l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. l'e-mail suivant :

« Bonjour Mme,

J'ai appris brutalement hier, par mail et de manière unilatérale la rupture de mon contrat par le docteur K

Je suis, comme vous le savez, en début de grossesse et sous certificat médical.

En plein désarroi, je m'adresse à vous afin de connaître les démarches nécessaires à faire dans cette situation ».

10.

Le 5 décembre 2012, le docteur S adresse à Madame G le e-mail suivant :

« Chère Consoeur,

Suite à la demande du Docteur K de mettre fin à votre stage, je vous propose en tant que directeur du département de médecine générale responsable ULB du CCFFMG, de vous rencontrer rapidement. Veuillez avoir l'obligeance de me téléphoner au [...] pour fixer un rendez-vous. Bien à vous ».

11.

Le 6 décembre 2012, Madame G adresse au Docteur K le courrier suivant :

« Cher Docteur K

Je fais suite à vos mails du 26 et 27 novembre 2012.

Je prends acte à la lecture de votre second mail que « nous ne travaillons plus ensemble » et ce, suite à votre décision unilatérale.

Je tiens à vous rappeler que depuis le 16 novembre 2012, je me trouve en incapacité de travail.

Par mail du 20 novembre 2012, je vous ai fait parvenir un certificat médical faisant état d'une incapacité de travail du 16 novembre 2012 au 23 novembre 2012, et par le même mail, je précisais que je supportais mal mon début de grossesse.

Je vous signale que je ne peux accepter votre proposition de mettre sur pied une convention de rupture du contrat qui nous lie par consentement mutuel.

Je vous confirme que c'est vous qui avez unilatéralement rompu notre contrat alors que vous étiez au courant de mon état de grossesse et que je ne peux que m'incliner devant votre décision.

Bien entendu je me réserve de faire valoir mes droits suite à cette rupture non fondée et devant qui de droit.

Concernant les clés du cabinet, l'argent à vous restituer, ainsi que mes affaires personnelles à récupérer, j'attends vos propositions pour la réalisation de ces formalités administratives ».

12.

Conformément à l'article 14 de la convention maître de stage-candidat médecin généraliste, une réunion s'est tenue le 20 décembre 2012 entre l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G., Madame G et son conseil, au cours de laquelle un accord à l'amiable s'était dégagé verbalement selon les dires de l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. : la fin de la formation par le docteur K a été approuvée par l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. et Madame G restait liée à l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. par la convention signée entre eux.

Elle ne perdait donc pas de temps de validation pour son stage qu'elle comptait reprendre après l'arrêt de son incapacité de travail.

Le Docteur S , Directeur du Département de Médecine générale, responsable ULB de l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G., a établi un compte-rendu de cette réunion du 20 décembre 2012 :

« Le Docteur G a nié toutes les accusations du Docteur K . En ce qui concerne les manquements aux horaires, elle a précisé qu'ils étaient peu fréquents et que l'accord entre elle et le Docteur K avait été respecté. Elle a expliqué qu'elle avait effectivement été souvent malade mais qu'on ne pouvait lui reprocher ce fait, ayant toujours rendu un certificat médical. En ce qui concerne l'argent, elle reconnaît qu'elle doit encore de l'argent au Docteur K et qu'elle le lui rendra. Elle a précisé que même si c'est le Docteur K qui a décidé de rompre le contrat, elle ne souhaitait plus reprendre le stage chez lui. Son avocat estimait que le Docteur K avait interrompu le contrat après avoir appris qu'elle était enceinte. J'ai informé Madame G que le Docteur K nous avait en tous cas informé des problèmes de stage avant que nous ne recevions son certificat médical lié à sa grossesse. J'ai rappelé que si les deux parties ne souhaitaient plus travailler ensemble, l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. ne pouvait s'y opposer mais que la Commission d'Agrément devait être prévenue rapidement. J'ai aussi rappelé le rôle exact du C.C.F.F.M.G., qui semblait ne pas être connu ni du Docteur G ni de son avocate. Comme elle était en congé de maladie, j'ai proposé qu'elle profite de ce congé pour prendre contact avec d'autres maîtres de stage Santé publique afin de changer de lieu de stage et de ne pas perdre une année de master complémentaire ».

13.

Le 31 décembre 2012, Madame G se présente chez le docteur K et lui restitue une somme de 1.270,00 €, dont le docteur K lui délivre un reçu libellé comme suit :
« Je certifie avoir reçu de la part du Dr G Axelle la somme de 1270 € mille deux cent septante sur la somme restant due de 100 € de départ 130 € restant du carnet n° 3 et 1120 € du carnet n° 4 ».

14.

Madame G a écrit à l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. en date du 8 février 2013 pour signaler qu'elle était en congé maladie jusqu'au 10 février 2013 et signait un nouveau contrat le lundi 11 février 2013.

Madame G a donc été en incapacité de travail pour la période du 16 novembre 2012 au 14 février 2013 (voir les différents certificats médicaux du 16 au 23 novembre, du 26 novembre au 10 décembre, du 11 décembre au 31 décembre, du 1^{er} janvier au 31 janvier, du 1^{er} février au 10 février et du 11 février au 14 février 2013).

Elle entamera un nouveau stage de formation en médecine générale au sein de l'Hôpital Brugman à partir du 15 février 2013.

Le 25 mars 2013, son conseil adressera au Docteur K et à l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. une lettre de mise en demeure tendant au paiement des indemnités faisant l'objet de la présente procédure.

Cette mise en demeure est contestée pour courrier du 2 avril 2013.

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame G a demandé au tribunal du travail Francophone de Bruxelles de condamner solidairement ou l'un à défaut de l'autre le docteur K et l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. à lui payer les montants suivants :

- 17.520,00 € à titre d'indemnité de rupture égale à six mois de rémunération ou de dommages et intérêts équivalents ;
- 17.520,00 € à titre d'indemnité de protection égale à six mois de rémunération ;
- 1.000,00 € à titre de dommages et intérêts en compensation de la perte du matériel non restitué par le docteur K

à majorer des intérêts légaux et compensatoires à partir du 27 novembre 2012, des intérêts judiciaires et des dépens, en ce compris les frais de traduction en néerlandais de la citation introductive d'instance.

Par un jugement du 5 octobre 2015, le tribunal du travail francophone de Bruxelles s'est déclaré compétent et a déclaré la demande de Madame G recevable mais non fondée, l'en a déboutée et l'a condamnée aux dépens de l'instance, liquidés par le docteur K et par l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. à 2.200 € chacun.

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

Madame G demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles et de condamner le docteur K et l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G., solidairement ou l'un à défaut de l'autre, à lui payer les montants suivants :

- 17.520 € à titre d'indemnité de rupture ou de dommages et intérêts
- 17.520 € à titre d'indemnité de protection
- 1000 € à titre de dommages et intérêts

à majorer des intérêts légaux et compensatoires à partir du 27 novembre 2012 et les intérêts judiciaires et des dépens.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Statut social du candidat médecin généraliste.

Aux termes de l'arrêté Royal du 21 avril 1983, fixant les modalités de l'agrément des médecins spécialistes et des médecins généralistes, telle que modifiée par arrêté Royal du 17 juillet 2009, les candidats médecin généraliste doivent accomplir un stage auprès d'un maître de stage ou au sein d'un service de stage, agréé à cet effet, sous le couvert d'une convention de formation.

La convention de formation en médecine générale entre le maître de stage, le docteur K et du candidat médecin généraliste, Madame G, s'inscrit dans le cadre de cette réglementation.

En effet, l'arrêté Royal prévoit la signature de trois conventions.

Par la convention de coordination entre le candidat médecin généraliste et l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G., cette dernière engage le candidat médecin généraliste et lui verse un salaire mensuel.

Par la convention de maîtrise de stage, le maître de stage s'engage vis-à-vis de l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. à assurer la formation du candidat médecin généraliste et à verser mensuellement à C.C.F.F.M.G. une contribution financière.

Enfin, la convention de formation signée entre le candidat médecin généraliste et son maître de stage définit la manière dont le stage va se dérouler.

Le statut des candidats médecins généralistes est un statut « sui generis ». En termes strictement juridiques, il s'apparente à un statut d'indépendant bénéficiant de certains secteurs de la sécurité sociale, à savoir le premier mois de salaire garanti en cas d'incapacité de travail, l'allocation de mutuelle en cas de maladie, les allocations d'invalidité, les allocations familiales, l'allocation de naissance et le congé de maternité et paternité.

Ne sont pas couverts, entre autres, le chômage et la pension. L'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. s'engage à garantir au candidat médecin généraliste les droits sociaux liés au statut « sui generis ».

Les médecins généralistes sont donc « employés » par l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. qui est chargée, notamment, de la rémunération des stagiaires, après avoir perçu la contribution des maîtres de stage et les subsides du gouvernement fédéral.

C'est aussi l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. qui est tenue de verser les cotisations qui donnent droit à certaines prestations sociales.

L'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. souscrit également un certain nombre de polices d'assurance en faveur des candidats médecin généraliste et en paye les primes, tels que notamment l'assurance en responsabilité professionnelle et l'assurance accidents de travail.

2. La demande d'indemnité compensatoire de préavis fondée sur la loi du 3 juillet 1978.

Le docteur K et l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. ne doivent pas payer d'indemnité compensatoire de préavis à Madame G.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Madame G demande la condamnation du docteur K et de l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. à lui payer une indemnité compensatoire de préavis égal à 6 mois de rémunération, sur base de l'article 40 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail, qui prévoit que, si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

Principes

1.

La loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail prévoit en son article 1 qu'elle règle les contrats de travail d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce et de domestique. Elle s'applique aussi aux travailleurs visés à l'alinéa 1^{er} occupés par l'Etat, les provinces, les agglomérations, les fédérations de communes, les communes, les établissements publics qui en dépendent, les organismes d'intérêt public et les établissements d'enseignement libre subventionnés par l'Etat, qui ne sont pas régis par un statut.

L'article 2 de cette loi stipule que 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.

L'article 3 précise que 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.

Quatre éléments sont dès lors requis pour que le contrat de travail se forme : une convention, un travail, une rémunération, et une autorité ou subordination.

Il y a contrat de travail lorsque les éléments précités sont réunis. Il n'y a pas de contrat de travail si un ou plusieurs de ces éléments font défaut.

3.

Le contrat de stage se distingue du contrat de travail en ce qu'il a essentiellement pour objet de permettre au stagiaire d'apprendre une profession ou d'acquérir une expérience pratique professionnelle (voir aussi Cass. 22 avril 1982, J.T.T. 1983, p. 383).

Ce n'est pas l'existence d'un lien d'autorité qui permet de le distinguer du contrat de travail mais bien la finalité poursuivie.

Application des principes en l'espèce.

1.

La convention conclue entre un candidat médecin en formation et son maître de stage ou entre le candidat médecin en formation et le centre de coordination pour la formation en médecine générale n'est pas un contrat de travail, puisque les candidats médecin effectuent des prestations de travail que dans un but de formation professionnelle, en vue d'acquérir l'aptitude professionnelle requise.

2.

La convention de formation conclue le 25 mai 2012 entre Madame G et le docteur K et la convention de coordination, conclue entre Madame G et l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. le 19 septembre 2012, l'ont été dans le cadre de la réglementation relative à l'agrément des médecins généralistes, telle que prévue par l'arrêté Royal du 21 avril 1983 fixant les modalités de l'agrément des médecins spécialistes et des médecins généralistes, telle que modifiée par arrêté Royal du 17 juillet 2009, et dans le but de la formation professionnelle de Madame G

La déclaration de Madame G à la sécurité sociale en qualité d' « employée » n'y change rien. Cette déclaration est parfaitement conforme à l'article 15bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, précité.

Madame G soutient qu'en dehors de sa formation de médecin généraliste, le docteur K l'avait engagée pour se décharger d'une partie conséquente de ses obligations professionnelles sur une assistante.

Dans le cadre de sa formation, le candidat médecin généraliste a l'obligation de prêter au minimum 38 heures par semaine au sein de la pratique de son maître de stage et de totaliser en moyenne, par année de formation, entre 10 et 15 contacts-patients par journée complète de prestation, outre un minimum de 120 heures de garde de week-end par an (voir les articles 2 et 3 de l'arrêté ministériel du 17 juillet 2009), ce qui suppose, comme tel, l'exercice d'une activité à concurrence d'un temps plein.

Le tribunal a, à juste titre, conclu que Madame G demeure en défaut de préciser et de prouver en quoi les prestations dont elle a été chargées par le docteur K dépassaient en l'espèce le cadre et/ou l'objet de la convention de formation qui les liait.

3.

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'est dès lors pas applicable à la relation de stage entre Madame G et le docteur K d'une part et entre Madame G et l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. d'autre part.

4.

La demande de Madame G et dès lors non fondée.

3. La demande de dommages et intérêts fondée sur les articles 1134 et 1147 du Code civil

Le docteur K et l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. ne doivent pas payer de dommages et intérêts à Madame G

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Madame G demande la condamnation du docteur K et de l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. à lui payer des dommages et intérêts à hauteur de 6 mois de rémunération, sur base des articles 1134 et 1147 du Code civil.

Elle estime que le docteur K a commis une faute en rompant la convention de formation au mépris de l'article 11 de cette convention, puisqu'il ne prouve, ni une force majeure, ni une faute grave, ni l'accord mutuel entre parties.

Elle estime que l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. a commis une faute en donnant son accord sur cette résiliation fautive.

De ce fait elle aurait subi un dommage qui consiste dans la perte de chance de pouvoir faire valider une année de stage au lieu de six mois, du moins il consiste dans un préjudice moral du à l'atteinte de sa réputation.

Les principes.

1.

L'article 1134 du Code civil dispose ce qui suit :

« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi ».

L'article 1147 du Code civil dispose ce qui suit :

« Le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts, soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée, encore qu'il n'y ait aucune mauvaise foi de sa part ».

La responsabilité contractuelle suppose une faute, ayant causé un dommage, et un lien de causalité entre la faute et le dommage.

La faute consiste en l'inexécution d'une obligation contractuelle. La preuve de la faute incombe à celui qui s'en prévaut.

Le dommage est l'atteinte à un intérêt ou la perte d'un avantage quelconque.

Enfin, la responsabilité requiert l'existence d'un lien de causalité entre le fait générateur et le dommage. Cette théorie consacre la responsabilité de celui qui a commis une faute si le juge constate que, sans cette faute, le dommage ne se serait pas produit tel qu'il s'est produit.

Application des principes en l'espèce.

1.

Il convient en premier lieu d'analyser si le docteur K et l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. ont commis une faute.

2.

Les règles et les conventions concrètes à respecter en la matière sont les suivantes.

3.

La réglementation qui fixe les modalités de l'agrégation des médecins généralistes organise le stage des candidats médecins généralistes dans une relation triangulaire et selon des modalités bien précises.

L'arrêté Royal du 21 avril 1983, modifié par l'arrêté Royal du 17 juillet 2009 fixant les modalités de l'agrégation des médecins spécialistes et des médecins généralistes, prévoit que le candidat généraliste doit introduire un plan de stage, ainsi que toute modification à un plan de stage approuvé, auprès du ministre compétent.

Conformément à l'article 11, le plan de stage est soumis à l'avis de la chambre compétente de la commission d'agrément de la discipline concernée.

~~L'article 16 prévoit que le candidat doit également soumettre préalablement toute modification de son plan de stage à l'approbation du Ministre; avant de prendre une~~

décision le Ministre demande aussi l'avis de la chambre compétente de la commission d'agrément.

Ni le candidat, ni le maître de stage ne peuvent unilatéralement apporter des modifications et mettre prématurément fin à la convention entre les deux parties concernant le stage. En cas de divergences de vues les dispositions de l'article 18 sont applicables.

Conformément à l'article 18, en cas de divergence de vue entre un maître de stage et un candidat, l'un et l'autre peuvent soumettre le différend à la chambre compétente de la commission d'agrément, qui entend les parties.

Si le différend persiste, la chambre charge une commission composée d'un ou de plusieurs de ses membres et d'un médecin fonctionnaire du Ministère de la Santé publique d'une enquête sur place.

Après avoir pris connaissance du rapport dressé par la commission d'enquête, la chambre émet un avis. Elle communique dans les trente jours son avis au maître de stage et au candidat et le transmet pour approbation au Ministre.

Lorsque le maître de stage estime que le candidat n'est pas apte à exercer la discipline choisie ou est devenu indésirable dans son service, il en fait part, conformément à l'article 19 de l'arrêté Royal, à la chambre compétente de la commission d'agrément et au candidat, en indiquant les motifs sur lesquels il fonde son appréciation. La chambre entend les deux parties.

Si le maître de stage maintient son point de vue, la chambre charge une commission composée d'un ou de plusieurs de ses membres et d'un médecin fonctionnaire du Ministère de la Santé publique, d'une enquête sur place.

Après avoir pris connaissance du rapport dressé par la commission d'enquête, la chambre émet l'avis soit de mettre fin au stage ou à la partie du stage, soit de désigner un autre maître de stage proposé par le candidat; dans ce dernier cas, elle indique dans quelle mesure le stage effectué chez le premier maître de stage comptera pour le calcul de la durée totale du stage exigée pour la discipline.

3.

Le centre de coordination pour la formation en médecine générale est une association sans but lucratif, chargée par le Ministre de coordonner la formation complémentaire en médecine générale et qui est agréée à cet effet, conformément aux critères en vigueur.

L'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. a été constituée en 2009 par les 3 facultés de Médecine (UCL, ULB, ULg) dans le but de gérer les conventions appliquées dans le cadre de la formation

professionnelle des candidats médecins généralistes inscrits dans une des trois Universités de la Communauté française.

4.

L'article 11 de la convention de formation conclue le 25 avril 2012 entre Madame G et le docteur K précise comme suit les modalités d'interruption de la convention :

« La convention peut s'interrompre pour raison de force majeure, pour faute grave ou par accord mutuel. L'approbation du CCFFMG doit être obtenue. L'interruption doit être motivée par écrit et transmise dans les meilleurs délais aux parties, au CCFFMG et à la commission d'agrément francophone des médecins généralistes ainsi qu'au Conseil Provincial de l'Ordre si le problème est d'ordre déontologique ».

L'article 14 de la convention de formation précise qu'en cas de désaccord ou de contestation quant au respect et l'exécution de la convention, le conflit est soumis à l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G., conformément à l'arrêté Royal du 31 juillet 2009, modifiant l'arrêté Royal du 21 avril 1983.

5.

Il ressort des dispositions de l'arrêté Royal du 21 avril 1983, modifié par l'arrêté Royal du 17 juillet 2009, ainsi que des conventions entre parties, qu'en cas de litige entre le maître de stage et le candidat médecin généraliste, l'un et l'autre sont tenus d'abord de soumettre la contestation à l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G., constituée, conformément à l'arrêté royal susmentionné, par les 3 facultés de Médecine (UCL, ULB, ULg) dans le but de gérer les conventions appliquées dans le cadre de la formation professionnelle des candidats médecin généraliste inscrits dans une des 3 universités de la communauté Française.

Cette condition, contenue dans l'article 14 de la convention de formation, a été respectée par le docteur K qui, par courrier du 21 novembre 2012 avise l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. de la divergence de vue entre lui et Madame G et demande de l'aide et du conseil.

Quant au respect de l'article 11 de la convention de formation, il appartient au docteur K de démontrer l'existence d'une force majeure, d'une faute grave, ou un consentement mutuel.

La cour estime que le docteur K démontre qu'il a été mis fin de commun accord à la convention de formation.

En effet, le docteur K a, par courrier du 21 novembre 2012, avisé l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. de la divergence de vue entre lui et Madame G et a demandé de l'aide et du conseil.

Dans le cadre de sa mission de médiation, le docteur S administrateur de l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G., conseille au docteur K de proposer à Madame G un arrêt de la formation par consentement mutuel.

Le docteur K toujours dans le cadre de la médiation, propose par e-mail du 26 novembre 2012 à Madame G de mettre fin à la formation par consentement mutuel. Il précise « merci de prendre rapidement ta décision ».

Ce même jour, Madame G délivre un nouveau certificat médical au docteur K sans toutefois répondre à la proposition de ce dernier.

Sans réponse de Madame G à la proposition du docteur K de mettre fin de commun accord à la formation, le docteur K fait savoir, par e-mail du 27 novembre 2012, à Madame G ne plus vouloir travailler ensemble et lui réitère la demande de renvoyer une lettre de confirmation d'arrêt de formation par consentement mutuel, soit de lui envoyer son adresse, pour qu'il puisse lui envoyer la convention pour signature.

Cette démarche s'inscrit toujours dans la volonté du docteur K de mettre fin à la convention de formation de commun accord (il demande toujours de signer une convention de résiliation de commun accord), afin d'éviter de devoir soumettre le différend à la chambre compétente de la commission d'agrément, comme prévu à l'article 18 de l'arrêté Royal du 21 avril 1983, modifié par l'arrêté Royal du 17 juillet 2009.

Sans réponse à cet e-mail, le docteur K adresse le 28 novembre 2012 un nouveau courrier à l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G., avec copie à Madame G expliquant les divergences de vue entre lui et Madame G et en annonçant mettre fin à la convention de formation avec Madame G.

Le Docteur G réagit pour la première fois aux démarches du docteur K par mail du 28 novembre 2012, adressée à l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G., et demande ce qu'elle doit faire, sans toutefois contester les reproches qui lui sont faits.

Par mail du 5 décembre 2012, le docteur S de l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. propose à Madame G une rencontre afin de discuter du différend et de trouver une solution qui convienne aux parties.

Ce n'est que le 6 décembre 2012, soit 11 jours après la première demande du docteur K de mettre fin de commun accord à leur collaboration, que le docteur G a répondu au docteur K ne pas accepter la proposition de mettre sur pied une convention de rupture du contrat par consentement mutuel : « je vous signale que je ne peux accepter votre proposition de mettre sur pied une convention de rupture du contrat qui nous lie par consentement mutuel ».

Conformément à l'article 14 de la Convention maître de stage – candidat médecin généraliste, une réunion s'est alors tenue le 20 décembre 2012 entre l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. et Madame G accompagnée de son conseil.

Au cours de cette réunion, un accord à l'amiable se serait dégagé, selon les dires de l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. : la fin de commun accord de la convention de formation avec le docteur K serait approuvée par l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G., sans qu'il soit toutefois mis fin à la convention de coordination, de sorte que Madame G resterait liée à l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. par la convention signée entre eux le 21 septembre 2012, qu'elle puisse trouver un autre maître de stage et qu'elle ne perde pas une année de master complémentaire.

Le docteur G conteste qu'un accord avait été dégagé.

Un rapport de cette réunion du 20 décembre 2012 a été établi par le Docteur S le 4 septembre 2013.

Il est vrai que cette pièce ne peut pas être retenue, en tant que telle, comme preuve de l'accord amiable, puisque il s'agit d'une pièce unilatérale, rédigée environ 9 mois après les faits.

La cour constate toutefois que, dans les faits :

- il n'a pas été mis fin à la convention de coordination, signée le 21 septembre 2012, entre Madame G et l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G.,
- le docteur G s'est présenté chez le docteur K le 31 décembre 2012 afin de de lui restituer un montant de 1270 €, qu'elle lui restait redevable,
- Madame G a continué à délivrer des certificats médicaux à l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. pour la période du 11 décembre 2012 au 14 février 2013;
- Madame G entama un autre stage de formation en médecine générale à partir du 15 février 2013,
- la commission d'agrément a accordé la modification du plan de stage de Madame G à partir du 1^{er} février 2013 et le stage effectué par celle-ci à partir du mois de février 2013 a été validé par la commission d'agrément.

Les faits relatés ci-dessus démontrent bel et bien qu'un accord avait été dégagé lors de la réunion du 20 décembre 2012, puisque les parties, dont Madame G, ont, dans les faits, exécuté cet accord.

En cas de désaccord, Madame G avait la possibilité de porter le litige devant la Chambre compétente de la Commission d'agrément qui entend les parties et tente à son tour de concilier les points de vue. Elle ne l'a pas fait.

Le Docteur K n'a dès lors pas commis de faute, puisque la résiliation de leur relation de stage a bel et bien eu lieu de commun accord entre Madame G et le Docteur K

l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. n'a pas commis de faute en donnant son accord sur cette résiliation, puisqu'elle était le fruit d'un accord dégagé lors de la réunion du décembre 2012.

De surcroît, c'est à juste titre que le premier juge a constaté que Madame G reste en défaut de prouver avoir subi un dommage.

Le docteur G. a en effet repris un stage en médecine générale auprès du CHU Brugmann dès la fin de son incapacité de travail.

La législation impose d'accomplir un stage de 6 mois en milieu hospitalier. La commission d'agrément a accordé une modification du plan de stage du docteur G à partir du 1^{er} février 2013, et le stage effectué par celle-ci en milieu hospitalier a été validé par la commission d'agrément.

Sa formation n'a pas été interrompue et sa rémunération a continué à être payée par l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G..

C'est à tort que le docteur G soutient que, si la convention avec le docteur K n'avait pas été rompue, elle aurait pu reprendre le stage chez lui le 15 février 2013 et ainsi faire valider une année de stage plutôt que six mois de stage hospitalier, puisque c'est Madame G même qui a choisi de poursuivre son stage dans un service hospitalier et non chez un autre médecin généraliste. Le choix du maître de stage appartient au candidat médecin généraliste et non à l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G..

Enfin, le docteur G. ne démontre pas de dommage moral résultant d'une atteinte à sa réputation.

La demande est non fondée

4. La demande d'indemnité de protection contre le licenciement fondée sur la loi du 16 mars 1971 relative à la maternité.

Le docteur K. et l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. ne doivent pas payer d'indemnité de protection à Madame G

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Les principes.

1.

L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail dispose que:

« Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er}, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail ».

« L'acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail » signifie l'acte juridique par lequel l'employeur exprime sa volonté de mettre fin à la relation de travail.

En ce qui concerne la notion de « motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement », celle-ci vise aussi bien des motifs liés à des nécessités économiques ou des raisons techniques que des motifs liés au comportement de la travailleuse.

La jurisprudence est cependant unanime quant à l'exigence du caractère objectif que doivent présenter les motifs invoqués par l'employeur. Néanmoins, même si de simples allégations de l'employeur ne suffisent pas, le juge doit simplement vérifier l'existence réelle des motifs invoqués. Il ne doit pas apprécier si ces motifs sont de nature à justifier un licenciement tant qu'ils sont étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement de la travailleuse (C. trav. Mons, 7 déc. 1981, *J.T.T.*, 1983, p.122 ; C. trav. Mons., 21 fév., 1983, *J.T.T.*, 1983, p.121).

La protection accordée aux travailleuses enceintes débute à partir du moment où l'employeur est averti de l'état de grossesse de la travailleuse. La manière dont l'employeur a eu connaissance de l'état de grossesse est sans importance à partir du moment où cette connaissance est certaine.

La charge de la preuve de la connaissance par l'employeur de l'état de grossesse au moment où le congé est donné repose sur la travailleuse.

La protection contre le licenciement liée à la maternité prend fin à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.

Si l'employeur ne parvient pas à apporter la preuve que le licenciement de la travailleuse trouve sa justification dans des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'article 40 alinéa 2 de la loi sur le travail prévoit à titre de sanction le paiement à la travailleuse d'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six

mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.

Application des principes en l'espèce.

1.

Comme exposé ci-dessus en ce qui concerne la demande d'indemnité compensatoire de préavis, le stage d'un candidat médecin généraliste est organisé dans une relation triangulaire « sui generis » entre le candidat médecin généraliste, le maître de stage et l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G., ce en application de de la réglementation relative à l'agrément des médecins généralistes.

2.

« L'acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail » signifie l'acte juridique par lequel l'employeur exprime sa volonté de mettre fin à la relation de travail.

3.

Dans la relation triangulaire « sui generis », doit être considéré comme « employeur » l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G., puisque c'est elle qui, par la convention de coordination, a engagé le candidat médecin généraliste, madame G. Cette dernière est donc employée par l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. qui est chargée, notamment, de sa rémunération et de verser les cotisations qui donnent droit à certaines prestations sociales. C'est aussi l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. qui a souscrit un certain nombre de polices d'assurance en faveur de madame G et en paye les primes, tels que notamment l'assurance en responsabilité professionnelle et l'assurance accidents de travail.

Le docteur K n'est pas l'employeur de madame G, mais son maître de stage qui, dans cette relation, a pour tâche principale de consacrer une partie de son temps à la formation et à l'accompagnement des candidats généralistes dans sa pratique.

Le courriel du 28 novembre 2012 par lequel le docteur K annonce à madame G la fin de leur collaboration, que ce soit de commun accord ou non, n'est pas un acte mettant fin unilatéralement à la relation de travail, puisque le docteur K n'était pas l'employeur de madame G.

D'autre part, il n'a jamais été mis fin au contrat qui lie madame G avec son « employeur », à savoir l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G..

En effet, le 5 décembre 2012, le docteur S a proposé à Madame G de la rencontrer rapidement à fin de discuter de la suite de sa formation.

Le 20 décembre 2012, une réunion s'est bel et bien tenue entre l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G., Madame G et son conseil. Il ne ressort d'aucun document que la convention de coordination aurait été résiliée à cette date.

Au contraire, Madame G écrit à l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. en date du 8 février 2013 pour signaler qu'elle est en congé maladie jusqu'au 10 février 2013 et qu'elle signe une nouvelle convention de formation avec un nouveau maître de stage le 15 février 2013.

La commission d'agrément a accordé la modification du plan de stage de Madame G à partir du 1^{er} février 2013 et le stage effectué par celle-ci à partir du mois de février 2013 a été validée par la commission d'agrément.

La formation de Madame G n'a dès lors pas été interrompue, puisqu'elle a entamé, dès la fin de son incapacité de travail, un stage auprès de CHU Brugmann et est restée liée à l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. par sa convention de coordination, signée le 19 septembre 2012.

La cour conclut dès lors qu'il n'y a, en l'occurrence, pas eu d'acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, dans le sens de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

La demande est non fondée.

5. La demande d'indemnité de protection fondée sur la loi anti – discrimination du 10 mai 2007.

Le docteur K et l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G ne doivent pas payer d'indemnité de protection à madame G

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

les principes.

1.

La demande se fonde sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Cette loi s'applique à la relation de travail, notamment en ce qui concerne la décision de licenciement (article 6, § 2, 3°).

L'article 5 de la loi précise ce qu'il faut entendre par relation de travail : il s'agit des relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci tant dans le secteur public que dans le secteur privé, tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant, à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité et indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail.

Dans les domaines qui relèvent de son champ d'application – notamment en matière de licenciement –, la loi interdit toute distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée conformément à la loi (articles 19 et 5, 6°).

Une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe (article 4, § 2).

Une distinction directe est la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe ou du changement de sexe, 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 (article 5, 5°).

Dans le domaine des relations de travail, une distinction directe fondée sur le sexe ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante, ce qui n'est le cas que lorsqu'une caractéristique déterminée liée au sexe est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution et que l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci (article 13, § 1^{er}).

En vertu de ces dispositions, la décision de licencier une personne en raison de son sexe constitue une discrimination interdite par la loi, à moins que cette décision ne soit justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

La charge de la preuve de la discrimination est partagée entre les parties : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe ou sur le changement de sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 33). Le terme 'invoque' ne peut être interprété en ce sens qu'il suffirait au demandeur d'alléguer un fait pour que la charge de la preuve de l'absence de discrimination pèse sur le défendeur. En réalité, la personne qui s'estime victime a la charge de prouver des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination (Cass., 18 décembre 2008, www.cass.be, RG n° C060351F; C. const., arrêt n° 39/09 du 11 mars 2009, B.52). En effet, une présomption est une conséquence que la loi ou le magistrat tire d'un fait connu à un fait inconnu (article 1348 du Code civil). Une présomption a pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi, et non un fait simplement allégué.

Lorsqu'une discrimination dans le cadre des relations de travail est prouvée, le cas échéant par application de la règle de preuve qui vient d'être rappelée, la victime peut réclamer l'indemnisation de son préjudice. Elle a le choix de réclamer soit la compensation du dommage réellement subi, soit une somme forfaitaire couvrant son dommage matériel et moral, fixée par la loi à six mois de rémunération brute. Par dérogation, si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable – en l'occurrence le licenciement – aurait également eu lieu en l'absence de discrimination, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute (article 23 de la loi).

Application dans le cas d'espèce

1.

Pour qu'il y ait discrimination interdite, il faut que madame G ait été licencié unilatéralement par le docteur K et/ou par l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G..

Comme exposé ci-dessus au point 3 (demande de dommages et intérêts, fondée sur les articles 1134 et 1147 du Code civil, application dans le cas d'espèce), et pour les motifs qui y sont développés, la résiliation de la relation de stage entre madame G et le Docteur K, a eu lieu de commun accord et il n'y a pas d'acte qui a mis fin unilatéralement à la relation entre ces deux parties, au sens de la loi du 10 mai 2007.

D'autre part, il n'a jamais été mis fin au contrat qui lie madame G avec son «employeur», à savoir l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G..

Au contraire, madame G écrit à l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G. en date du 8 février 2013 pour signaler qu'elle était en congé maladie jusqu'au 10 février 2013 et qu'elle signerait une nouvelle convention de formation le 15 février 2013.

La commission d'agrément a accordé la modification du plan de stage de Madame G à partir du 1^{er} février 2013 et le stage effectué par celle-ci à partir du mois de février 2013 a été validée par la commission d'agrément.

La formation de Madame G n'a dès lors pas été interrompue, puisqu'elle a entamé, dès la fin de son incapacité de travail, un stage auprès de CHU Brugmann et est restée liée à l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G par sa convention de coordination, signée le 19 septembre 2012.

La cour conclut dès lors qu'il n'y a, en l'occurrence, pas eu de décision de licencier madame G dans le chef de l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G., et donc pas d'acte qui a mis fin unilatéralement à la relation entre ces deux parties, au sens de la loi du 10 mai 2007.

La demande d'indemnisation suite à la décision de licencier une personne en raison de son sexe est dès lors non fondée.

6. La demande de dommages et intérêts pour matériel non restitué.

Le docteur K ne doit pas payer le montant de 1000 € à titre de dommages et intérêts à madame G

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Madame G postule la condamnation du docteur K au paiement de dommages et intérêts pour un montant de 1000 € en raison de la non restitution de certains effets personnels, soit une mallette en cuir, un stéthoscope et un livre de médecine interne.

2.

Comme l'a observé à juste titre le premier Juge, il ne ressort d'aucune pièce du dossier que le docteur K aurait refusé de restituer à Madame G les objets personnels qu'elle réclame.

Au contraire, par e-mail du 11 décembre 2011 le docteur K lui écrit : « *tu es la bienvenue, sur rendez-vous, pour récupérer ton matériel...* ».

Le docteur K a également, dans le cadre de la présente procédure, fait savoir à Madame G qu'elle pouvait à tout moment prendre contact avec lui afin de venir chercher ses affaires.

Madame G n'a jamais donné suite à ces invitations, il n'y a dès lors pas lieu de condamner le docteur K au paiement de dommages et intérêts.

La demande est non fondée.

7. Les dépens.

Il y a lieu de condamner Madame G aux dépens des 2 instances, liquidés par le docteur K et l'A.S.B.L. C.C.F.F.M.G., à 2200 € à titre d'indemnité de procédure en première instance et 2400 € en procédure d'appel.

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante soit, en l'occurrence, Madame G. Les dépens comprennent, en l'espèce, les frais de citation et l'indemnité de procédure pour chaque instance.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminé en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire. Il est de 2200 € en première instance et de 2400 € en appel.

POUR CES MOTIFS

LA COUR DE TRAVAIL

Statuant après avoir entendu les parties,

Entendu le ministère public, en son avis oral, où la partie appelante réplique oralement et les parties intimées ne répliquent pas.

Déclare l'appel recevable et non fondé.

Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis ou de dommages et intérêts pour un montant de 17.520 €

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame Axelle C de condamner Monsieur Philippe K et l'ASBL Centre de coordination francophone pour la formation en médecine générale, solidairement ou l'un à défaut de l'autre, au paiement d'un montant de 17.520,00 euro, non fondée.

Quant à la demande d'indemnité de protection pour un montant de 17.520 €

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame Axelle G de condamner Monsieur Philippe K et l'ASBL Centre de coordination francophone pour la formation en médecine générale, solidairement ou l'un à défaut de l'autre, au paiement d'un montant de 17.520,00 euro, non fondée.

Quant à la demande de dommages et intérêts

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame Axelle G de condamner Monsieur Philippe K et l'ASBL Centre de coordination francophone pour la formation en médecine générale, solidairement ou l'un à défaut de l'autre, au paiement d'un montant de 1000 euros, non fondée.

Quant aux dépens

Condamne Madame Axelle G à payer à Monsieur Philippe K et à l'ASBL Centre de coordination francophone pour la formation en médecine générale les dépens des 2 instances, liquidés pour chacun à 2200 € en première instance et 2200 € en degré d'appel.

Ainsi arrêté par :

A. SCHOENMAEKERS,

Conseiller,

P. WOUTERS,

Conseiller social au titre d'employeur,

A. GERILS,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

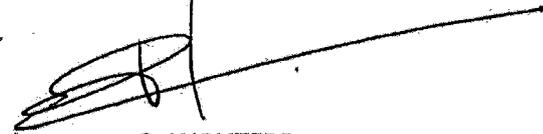
Greffier



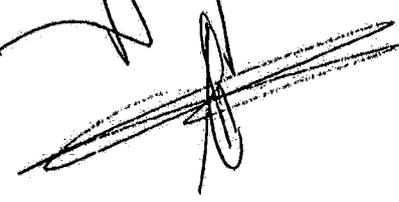
G. ORTOLANI,



A. GERILS,



P. WOUTERS,



A. SCHOENMAEKERS,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 19 décembre 2017, où étaient présents :

A. SCHOENMAEKERS,

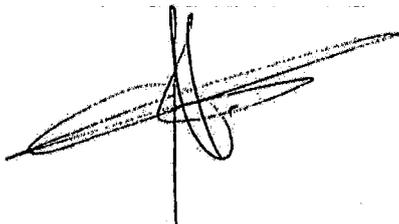
Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



A. SCHOENMAEKERS,