

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE MONS ET DE CHARLEROIDivision de Mons
7000 MONS – Rue de Nimy, 70**JUGEMENT****PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 16 MARS 2015****Rôle n°13/1111/A****Rép. A.J. n° 15/2122**

La 4^{ème} chambre du Tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : **P** **P** _____, domicilié à _____

PARTIE DEMANDERESSE AU PRINCIPAL, PARTIE DEFENDERESSE SUR RECONVENTION, représentée par Me DEGOUIS, Avocat à Bruxelles.

CONTRE : **LE CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE DE FRAMERIES**, dont les bureaux sont établis à 7080 Frameries, rue du Chapitre, 1,

PARTIE DEFENDERESSE AU PRINCIPAL, PARTIE DEMANDERESSE SUR RECONVENTION, représentée par Me PARADIS, Avocat à Mons.

I. PROCEDURE

1. Les principaux éléments de procédure sont les suivants :

- La requête déposée au greffe le 10 avril 2013,
- L'ordonnance de mise en état judiciaire rendue le 21 juin 2013 en application de l'article 747 § 1^{er} alinéa 3 du code judiciaire,
- Pour le CPAS de Frameries, les conclusions déposées le 30 septembre 2013,
- Pour le CPAS de Frameries, les conclusions additionnelles déposées le 28 octobre 2013,
- Pour Mr P _____, les conclusions déposées le 2 décembre 2013,
- Pour le CPAS de Frameries, les conclusions de synthèse déposées le 3 février 2014,
- Pour Mr P _____, les conclusions additionnelles et de synthèse, déposées le 3 avril 2014,
- Pour le CPAS de Frameries, les ultimes conclusions de synthèse déposées le 3 juin 2014,
- Pour Mr P _____, le dossier de pièces déposé à l'audience du 15 septembre 2014,
- L'avis écrit de Mr P. LECUIVRE, Premier Substitut de l'Auditeur du travail, déposé au greffe le 16 octobre 2014,

- Pour le CPAS de Frameries, les conclusions sur avis déposées le 17 novembre 2014,
- Pour Mr F les conclusions sur avis déposées le 17 novembre 2014,
- Le jugement prononcé le 15 décembre 2014, ordonnant la réouverture des débats,
- Le dossier de pièces déposé par Me PARADIS à l'audience du 16 février 2015.

La cause a été fixée à l'audience du 16 février 2015 au cours de laquelle le Tribunal a entendu les conseils des parties et appliqué, sans succès, l'article 734 du Code judiciaire.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et de ses modifications.

II. OBJET DE LA DEMANDE

2. Monsieur F poursuit la condamnation du CPAS DE FRAMERIES à lui payer :

- 23.797,82 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, dont à déduire les retenues fiscales et sociales ;
- 59.961,16 € à titre d'indemnité spécifique suite au manquement à l'obligation d'audition préalable, dont à déduire l'indemnité de rupture complémentaire accordée ;
- 7.559,38 € bruts au titre d'arriérés d'heures supplémentaires, dont à déduire les retenues fiscales et sociales ;
- 629,95 € bruts à titre d'arriérés de prime de fin d'année, dont à déduire les retenues fiscales et sociales ;
- 1.159,61 € bruts à titre d'arriérés de pécule de vacances, dont à déduire les retenues fiscales et sociales ;
- 29.633,06 € bruts à titre d'indemnité prévue par l'article 18 de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 ;
- 1.415,33 € bruts sous déduction des retenues sociales et fiscales, à titre d'arriérés de salaire garanti ;
- les intérêts de retard calculés sur ces montants bruts au taux légal à dater de la rupture ;
- les frais et dépens de l'instance liquidés dans son chef à 3.300,00 €, étant l'indemnité de procédure.

Il demande l'exécution provisoire du jugement nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

III. ANTECEDENTS

3. Le Dr P — est entré au service du CPAS DE FRAMERIES, en qualité de médecin-généraliste pour travailler dans la maison médicale sise à FRAMERIES, le 15 décembre 2009.

Il a été en incapacité de travail du 22 novembre au 16 décembre 2012.

Il a remis deux certificats médicaux :

- l'un établi le 28 décembre 2012 par le Dr RADI couvrant la période du 31 décembre 2012 au 28 février 2013 ;
- l'autre établi le 29 décembre 2012 par le Dr LUQUE couvrant la période du 29 décembre 2012 au 28 février 2013.

Par décision du 19 décembre 2012, le Conseil du CPAS DE FRAMERIES, après avoir constaté que *''les relations professionnelles avec le Docteur P. deviennent difficiles, notamment avec ses confrères médecins, et que la coordination de son travail avec le reste de l'équipe est problématique''* et qu'il *''est essentiel et indispensable d'assurer le bon fonctionnement de la maison médicale''*, a décidé de mettre fin à son contrat de travail au 1^{er} janvier 2013 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 3 mois de rémunération.

Par courrier du 27 décembre 2012, il a été mis fin au contrat de travail du Dr P avec effet au 31 décembre 2012 moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 3 mois de rémunération.

Le motif précis du chômage mentionné dans le formulaire C4 établi le 11 janvier 2013 était *''réorganisation du service''*.

IV. POSITION DES PARTIES

A. DEMANDE PRINCIPALE

1. Indemnité compensatoire de préavis

4. Monsieur P soutient :

- qu'il convient d'intégrer dans l'assiette servant de base au calcul de l'indemnité de préavis l'utilisation à des fins privées d'un ordinateur portable mis à sa disposition à concurrence de 150,00 € par an ;
- que la durée du préavis doit se calculer sur la rémunération *''temps plein''* ;
- que dès lors, sur base d'une rémunération annuelle temps plein égale à 74.980,40 €, de son ancienneté (3,03) et de son âge (63,5 ans) il pouvait prétendre à un préavis de 8 mois ;
- que le montant de l'indemnité correspondant à ce préavis compte tenu de la rémunération qu'il percevait à temps partiel est égal à 39.510,68 € ;
- qu'il a été payé 15.712,86 € ;
- qu'il reste dû 23.797,82 €.

5. Le CPAS DE FRAMERIES soutient :

- qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de la rémunération *''temps plein''* pour calculer la durée du préavis convenable dans la mesure où il effectuait un autre travail à temps partiel pour le centre LENNOX ;
- que même sur une rémunération temps plein, la grille Claeys n'aboutit qu'à un résultat de 6,9 mois ;
- qu'il n'y a pas lieu d'intégrer dans l'assiette de la rémunération l'usage privé d'un ordinateur mis à sa disposition uniquement pour les besoins professionnels.

2. Dommages et intérêts pour absence d'audition préalable au licenciement

6. Monsieur P. soutient :

- que si l'employeur avait respecté l'obligation d'audition préalable au licenciement, il aurait pu contester les griefs formulés à son encontre et convaincre le CPAS DE FRAMERIES de le maintenir à son service ;
- que la faute commise par le CPAS DE FRAMERIES lui a causé un grave préjudice, étant la perte de la chance de conserver son emploi ;
- que le dommage peut être évalué à la rémunération qui restait à courir jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de prendre sa pension à 65 ans, sous déduction de l'indemnité de rupture et des allocations de chômage.

7. Le CPAS DE FRAMERIES soutient :

- que le seul fait de ne pas avoir respecté l'obligation d'audition préalable au licenciement ne constitue pas un abus du droit de rupture qui reste un droit incondtionnel ;
- qu'il n'a, in concreto, commis aucune faute génératrice d'un abus de droit ;
- que le Dr P. n'a, sans doute, pas été entendu préalablement à son licenciement mais qu'il connaissait depuis longtemps les motifs qui ont amené le CPAS DE FRAMERIES à mettre fin à la relation contractuelle dans la mesure où ceux-ci ont été débattus à de nombreuses reprises lors des réunions au sein du bureau exécutif, réunions auxquelles le Dr P. participait souvent ;
- que les problèmes soulevés (accumulation d'heures supplémentaires, diminution des consultations et absences en 2012) étaient tels, que même l'audition préalable n'aurait pu éviter le licenciement du Dr P., en sorte qu'aucune perte de chance ne peut être invoquée ;
- qu'en tout état de cause, le moment exorbitant réclamé n'est pas justifié.

3. Heures supplémentaires

8. Monsieur P. soutient :

- que les heures supplémentaires qu'il a dû effectuer et qui ne lui ont pas été payées ont été reconnues par l'employeur ;
- qu'en tout état de cause, elles ont été effectuées sur instruction ou avec l'accord du CPAS DE FRAMERIES ;
- que le montant de 214 h 30 avancé par le CPAS DE FRAMERIES doit être pris en considération comme heures supplémentaires prestées et les arriérés réclamés à ce titre sont bien dus.

9. Le CPAS DE FRAMERIES soutient :

- que les nombreux procès-verbaux déposés démontrent à suffisance qu'il contestait le bien-fondé de ces heures supplémentaires relatives notamment à des formations suivies mais non acceptées ;
- que le Dr P. ne produit aucun justificatif de ses prétentions ;
- qu'il ne peut pas non plus invoquer le remplacement des collègues puisqu'en réalité, ils devaient s'arranger entre eux ;
- qu'en tout état de cause, son calcul est erroné et que le coefficient de 1,78 ne peut servir de calcul ;

- qu'aucune prime ou pécule de vacances n'est à calculer sur les heures supplémentaires éventuellement dues.

4. **Indemnité fondée sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination**

10. Monsieur F soutient :

- que les motifs fondant son licenciement (productivité inférieure à celle de médecins plus jeunes, absences trop nombreuses fondées sur la maladie, ...) sont en réalité liés à son âge et à son état de santé, en sorte qu'ils sont discriminatoires ;
- que partant l'indemnité réclamée est bien due.

11. Le CPAS DE FRAMERIES soutient :

- que comparer n'est pas synonyme de discrimination ;
- qu'on ne lui a jamais reproché une productivité moindre par rapport à des médecins plus jeunes ;
- qu'on ne lui a pas reproché d'être malade mais que ses nombreuses absences et leurs durées portaient atteinte au bon fonctionnement du service ;
- qu'en tout état de cause, il conviendrait de limiter toute condamnation à l'euro symbolique.

4. **Arriérés de salaire garanti**

12. Le Dr PIERRE renonce à ce chef de demande.

B. **DEMANDE RECONVENTIONNELLE**

13. Le CPAS DE FRAMERIES soutient que même si le matériel a été restitué, la restitution n'est intervenue que le 28 mars 2014 et que partant, il a bien subi un dommage constitué par l'impossibilité de permettre à un autre praticien de son service d'utiliser ce matériel et par l'usure engendrée par l'utilisation qu'en a fait le Dr P pendant plus d'un an.

14. Monsieur P. demande de la déclarer non fondée puisque les objets ont bien été restitués.

A titre subsidiaire, il demande de compenser les montants visés par la demande reconventionnelle avec les montants qu'il réclame.

V. DISCUSSION**A. DEMANDE PRINCIPALE****1. Indemnité compensatoire de préavis****a. Principes**

15. Selon l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Art. 82 (...)

§ 3. Lorsque la rémunération annuelle excède 16.100 EUR (31.467 EUR au 1^{er} janvier 2012), les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge. »

Pour les travailleurs à temps partiel, la 'rémunération annuelle' dont question dans cette disposition doit – conformément à la jurisprudence de la Cour Constitutionnelle (notamment : C.A., 20 avril 1999, J.T.T., 1999, 315 et note) – se calculer comme si le travailleur travaillait à temps plein et selon que cette rémunération "évaluée" atteint ou non le seuil de l'article 82, la durée du préavis convenable sera déterminée au regard du prescrit de l'article 82, § 3 ou le minimum légal de l'article 82, § 2.

16. Par ailleurs, la durée du préavis pour un employé supérieur doit être fixée par le juge "eu égard à la possibilité existante pour le travailleur, au moment de la notification du préavis, de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, compte tenu de son ancienneté de l'intéressé, de son âge, de l'importance de ses fonctions et du montant de ses rémunérations, selon les éléments propres à la cause" (Notamment : Cass., 3 février 1986, J.T.T., 1987, p. 58 ; Cass., 4 février 1991, Pas., 1991, p. 536).

« Dans la détermination du délai de préavis, le juge doit prendre en considération les circonstances existant au moment de la notification du congé dans la mesure où ces circonstances influencent la chance existant, pour l'employé, de trouver un emploi équivalent » (Cass., 3 février 2003, J.T.T. 2003, p. 262

b. En l'espèce

17. Pour évaluer la durée du préavis auquel le Dr P pouvait prétendre, il convient de prendre non pas la rémunération effectivement payée pour l'horaire de travail accompli par lui mais sa rémunération fictivement adaptée pour un horaire de travail à temps plein.

Selon les pièces déposées et le décompte (non contesté dans son principe) établi par le Dr P, la rémunération annuelle temps plein "fictive" s'élève à 74.830,40 €.

En effet, il n'y a pas lieu d'intégrer l'usage privé de l'ordinateur portable dans l'assiette de la rémunération puisque le Dr P, qui a la charge de démontrer les éléments de son droit, ne démontre pas qu'il pouvait utiliser l'ordinateur mis à sa disposition à des fins privées.

18. La rémunération annuelle servant d'assiette au calcul de la durée du préavis convenable, est bien supérieure au seuil fixé à l'article 82, § 3 précité au 1^{er} janvier 2012 (année du licenciement).

19. Ensuite, le préavis convenable doit être apprécié selon les autres éléments propres à la cause, à savoir :

- l'âge : 63,5 ans ;
- l'ancienneté : 3 ans.

20. Au vu de ces éléments, le Tribunal fixe la durée du préavis convenable auquel le Dr P pouvait prétendre à 7 mois.

21. Monsieur P fixe la rémunération annuelle servant d'assiette au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle il pouvait prétendre à 59.266,012 €.

Pour les raisons exposées au point 17, il convient de déduire de ce montant 150,00 €.

La rémunération annuelle du Dr P s'établit donc à 59.116,01 €.

L'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 7 mois de rémunération est ainsi égale à 34.484,34 € (59116,01 : 12 x 7).

Il a été payé au titre d'indemnité compensatoire de préavis 15.712,86 €.

Il reste dû 18.771,48 €.

22. Ce chef de demande est partiellement fondé.

2. Dommages et intérêts pour absence d'audition préalable au licenciement

a. Principes

23. Comme l'a rappelé la Cour du travail de Mons :

« La loi du 3 juillet 1978 s'applique aux employeurs du secteur public dans les rapports qu'ils entretiennent avec les agents contractuels à leur service. Elle n'impose aucune obligation d'audition préalable au licenciement et de motivation de celui-ci.

Toutefois, lorsque l'employeur est une autorité publique, il est tenu au respect d'obligations particulières, à savoir l'audition préalable du travailleur et la motivation du congé qui trouve sa source dans la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

L'obligation d'audition préalable découle du principe général de droit « audi alteram partem ». L'autorité administrative doit entendre la personne intéressée avant de prendre une mesure grave à son égard, en considération de sa personne ou de son comportement.

En outre, le congé qui est notifié par une autorité administrative à son personnel contractuel constitue un acte administratif qui doit faire l'objet d'une motivation formelle, conformément au prescrit de cette loi du 29 juillet 1991.

La sanction du non-respect de ces deux principes de droit administratif est différente :

- la sanction du licenciement opéré sans audition préalable de l'agent contractuel consiste en l'octroi de dommages et intérêts devant réparer la perte d'une chance de conserver l'emploi,
 - l'absence de motivation de la lettre de congé ne peut se résoudre par l'octroi de dommages et intérêts liés à la perte d'une chance de conserver son emploi puisque la lettre de congé n'est envoyée qu'une fois la décision de rupture adoptée par l'employeur et la chance de conserver son emploi a disparu ; elle n'entraîne que peu d'incidences sur le plan légal.
- (O. DEPRINCE, « Audition préalable et motivation du licenciement : un état de la question, quelques réflexions », dans *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Anthemis, 2008, pp.150 et suivantes). » (C.T. Mons, 8^{ème} chambre, 12 mai 2010, R.G. 2009/AM/21557).

« La théorie de la perte d'une chance permet la réparation du dommage qui consiste dans la perte certaine d'un avantage possible.

La perte d'une chance s'avère donc un dommage spécifique qui se distingue de l'avantage perdu.

Les conditions de réparation du dommage résultant de la perte d'une chance sont les suivantes :

- l'existence d'une faute,
- une relation causale (lien de causalité) entre la faute commise et le dommage consistant en la perte d'une chance,
- l'établissement de l'existence d'une chance, étant entendu que la chance est la probabilité d'un événement favorable par opposition au risque qui consiste en la probabilité d'un événement défavorable.

Seule la chance réelle ou sérieuse peut constituer un dommage susceptible d'être réparé. Il faut en outre que la perte de la chance soit certaine. » (C.T. Mons, 2^{ème} chambre, 8 septembre 2014, 2013/AM/139, inédit).

b. En l'espèce

24. Il n'est pas contesté que le Dr P n'a pas été entendu par le Conseil du CPAS DE FRAMERIES préalablement à la décision de le licencier et que la lettre de licenciement n'est pas motivée.

Comme rappelé ci-dessus, s'agissant d'un congé moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, l'absence de motivation n'a pu induire un préjudice dans le chef du Dr P, distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture.

Toutefois, il est incontestable que le Dr P a pu subir un préjudice distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture du fait d'avoir été privé de la possibilité d'être entendu sur les griefs précis formulés par son employeur à son encontre et de pouvoir s'en expliquer même si ceux-ci avaient fait déjà l'objet de nombreuses discussions lors des réunions du bureau exécutif ; ce que le Dr P ne pouvait ignorer même s'il ne participait pas à toutes ces réunions.

En effet, il ne pouvait ignorer le problème engendré par le nombre important d'heures supplémentaires accumulées et la difficulté de trouver un accord avec le bureau exécutif

sur la manière de les épuiser : celui-ci souhaitant que le Dr P[] réduise ses prestations hebdomadaires à 3 jours par semaine afin de ne pas perturber l'organisation du travail et le Dr P[] souhaitant les épuiser par l'octroi de longues périodes de congé (3 à 4 semaines consécutives).

Dans ce contexte – qui perdurait depuis de nombreux mois (voir les différents PV de mars 2012 à décembre 2012) – il semble que l'audition préalable du Dr P[] n'aurait pas pu influencer la décision de licenciement dès lors qu'aucune solution n'a pu être trouvée pendant de nombreux mois et que l'absence projetée (même légitime) du Dr P[] était de nature à perturber (encore) le bon fonctionnement de l'organisation des services de la maison médicale, en sorte que si une chance de garder son emploi a pu exister, le Tribunal considère que celle-ci était très limitée.

Dès lors, même si elle est très limitée, il reste qu'en n'étant pas auditionné au préalable, le Dr P[] a perdu cette unique chance aussi faible soit elle de garder son travail.

Le Tribunal considère qu'il y a lieu de procéder à une évaluation *ex aequo et bono* du préjudice subi de ce chef et estime que celui-ci sera adéquatement réparé par l'octroi d'une somme de 1.500,00 €.

25. Ce chef de demande est très partiellement fondé.

3. Arriérés de rémunération pour les heures supplémentaires

26. « *Le droit à la rémunération des heures supplémentaires prestées n'est pas subordonné à l'accord exprès de l'employeur sur l'accomplissement de celles-ci ; cet accord peut, en effet, être tacite* » (C.T. Mons, 3ème chambre, 15 mars 2011, R.G. 2010/AM/ 39, inédit).

27. En l'espèce, il n'est pas raisonnable de contester que le Dr P[], a effectué de nombreuses heures supplémentaires dont l'accomplissement a été accepté – si pas expressément, à tout le moins tacitement – par le CPAS DE FRAMERIES : ce problème récurrent est mentionné dans les nombreux PV des réunions du bureau médical qui se sont tenues entre mars et décembre 2012.

Par ailleurs, il est établi qu'en 2012, le nombre d'heures supplémentaires non récupérées par le Dr P[] s'élevait à 214,50 et comme l'a relevé l'Auditeur du travail dans son avis écrit, « *aucune proposition de mesure contraignante visant à réduire les prestations n'a été prise, avant novembre 2012* ».

Par ailleurs, le Tribunal constate que le Dr P[] s'est trouvé en incapacité de travail du 22 novembre au 16 décembre 2012 et à nouveau à partir du 28 décembre 2012, en sorte qu'il semble difficile qu'il ait pu récupérer l'une ou l'autre de ces heures supplémentaires.

En conséquence, le Tribunal considère qu'il peut être alloué 214 h 30 d'arriérés d'heures supplémentaires au Dr P[] que celui-ci évalue à 7.559,38 € considérant, à juste titre que 214 h 30 représentent sur base de son temps partiel 1,78 mois de rémunération.

Cependant, si le pécule de vacances sur les arriérés de rémunération peut être fixé à 1.159,61 € bruts (voir notamment pièce 5 de la farde 4 du dossier du CPAS DE FRAMERIES), le Dr P[] ne justifie pas du fondement légal de l'octroi d'une

prime de fin d'année calculée sur les arriérés de rémunération pour les heures supplémentaires prestées (voir à cet égard, la pièce 6 de la farde 10 du dossier du CPAS DE FRAMERIES).

28. Ce chef de demande est partiellement fondé.

4. Indemnité fondée sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

a. Principes

29. Le Dr PIERRE réclame une indemnité dans le cadre de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination qu'il fixe à 6 mois de rémunération.

Deux formes d'indemnisation sont prévues par cette loi :

- l'une en application de l'article 17, § 6 qui consiste en l'octroi d'une indemnité de protection forfaitaire contre le licenciement correspondant à la rémunération brute de six mois et qui n'est due que lorsque le travailleur concerné a déposé plainte conformément à l'article 16 de la loi ;
- l'autre en application de l'article 18, § 2 qui est une réparation forfaitaire du préjudice causé par la discrimination.

Puisque le Dr PIERRE n'a déposé aucune plainte, le Tribunal en déduit qu'il réclame la réparation forfaitaire sur base de l'article 18, § 2 qui permet au travailleur victime d'une discrimination dans le cadre des relations de travail de réclamer l'indemnisation de son préjudice et de réclamer à l'employeur :

« l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral (qui) équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute »

Comme l'a rappelé la Cour du travail de Bruxelles (14 juillet 2014, terralaboris.be), cette disposition impose un partage de la charge de la preuve :

« la victime (...) (est) seulement tenu(e) d'établir des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination et (...) il incombe à la partie défenderesse, lorsqu'une telle présomption existe, de prouver qu'il n'y a pas de discrimination. » (Cass., 12 décembre 2008, C.06.0351.F, juridat.be).

b. En l'espèce

30. Il convient, dans un premier temps de rechercher si le Dr P[] établit des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination.

Il n'est pas raisonnable de soutenir qu'il a pu faire l'objet d'une discrimination fondée sur l'âge dans la mesure où le Dr P[] a été engagé 3 ans plus tôt, alors qu'il était âgé de 60 ans.

Par ailleurs, les différentes pièces du dossier démontrent à suffisance que les problèmes conflictuels qui sont devenus de plus en plus inextricables au cours de l'année 2012 ne sont pas liés à l'état de santé du Dr P[] mais à l'absence d'accord entre les parties sur la prise de congé et l'épuisement des nombreuses heures supplémentaires accumulées.

En effet :

- le PV du 1^{er} juin 2012 évoque déjà ce problème : *'le Dr L. (et le Dr P¹) ont de nombreux Cp et heures supplémentaires en attente. Le PO demande de les épuiser rapidement.'* ;
- le PV du 6 juillet 2012 évoque également ce problème ;
- le PV du 15 juillet 2012 (réunion à laquelle il est présent) pose le problème de la prise de congé du Dr P[] : *'demande de 4 semaines en octobre : avis défavorable pour une période si longue car : (...) déjà eu une longue période cette année et inégalité par rapport à ce qui est exigé du reste de l'équipe'* ;
- dans le PV du 3 août 2012, il est souligné qu'il *'serait souhaitable que Philippe ne vienne travailler que trois jours par semaine afin d'épuiser ses heures sup. Lui, préfère de longue période de congés. Difficulté de trouver un accord.'* ;
- dans les PV des 4 et 11 septembre 2012 les problèmes des congés et de la récupération des heures supplémentaires sont à nouveau évoqués ;
- le PV du 2 octobre indique qu'il convient de *'revoir les heures sup et les Cp restant pour le Dr Pierre'* et celui du 6 novembre propose de *'réduire le travail des Dr Pierre et Lasa'*.

Il résulte de ces différents PV, qu'il semblait impossible de trouver un accord entre le Dr P[] et le Bureau exécutif sur la prise des congés et l'épuisement des heures supplémentaires.

Cette situation a amené le Bureau exécutif à avertir le Conseil du CPAS DE FRAMERIES, par courrier du 12 décembre 2012, que la collaboration entre le docteur P[] et l'équipe se compliquait avec le temps. Les problèmes relevés dans ce courrier étant notamment : l'accumulation des heures supplémentaires et les longues absences tout au long de cette année 2012.

31. Par ailleurs, aucune des pièces déposées par le Dr P[], ne laisse apparaître le moindre indice permettant d'établir des faits laissant présumer que son licenciement a été motivé par son âge ou par son état de santé.

Il n'existe dès lors aucun indice de discrimination, en sorte que le chef de demande basé sur celle-ci n'est pas fondé.

B. DEMANDE RECONVENTIONNELLE

32. Il n'est pas contesté que le Dr P[] a restitué les outils de travail mis à sa disposition près de 15 mois après la fin des relations contractuelles, soit le 28 mars 2014.

Or, le Dr P[] avait l'obligation de restituer les instruments de travail qui lui ont été confiées (article 17, 5^o de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

En ne remettant pas ce matériel dès la rupture des relations contractuelles, le Dr P^r , a commis une faute qui a porté préjudice au CPAS DE FRAMERIES qui a été privé pendant 15 mois de l'usage de ce matériel.

Ce préjudice peut être fixé ex aequo et bono à 500,00 €.

C. COMPENSATION

33. Le Tribunal autorise la compensation entre les dettes réciproques des parties en exécution du présent jugement.

D. DEPENS

34. Selon l'article 1017, alinéa 3 du Code judiciaire: *“Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef (...)”*.

35. En l'espèce, le Dr F a succombé sur certains chefs de sa demande initiale, en sorte que le Tribunal considère qu'il peut lui être octroyé une indemnité de procédure de base pour les litiges portant sur une somme comprise entre 20.000 et 40.000 €, soit 2.200,00 €

E. EXECUTION PROVISOIRE

36. L'article 1397 du Code judiciaire dispose que :

« Sauf les exceptions prévues par la loi et sans préjudice de la règle énoncée à l'article 1414, l'opposition formée contre le jugement définitif et l'appel de celui-ci en suspendent l'exécution. »

L'exécution provisoire est l'exception. Le tribunal ne peut déroger à la règle de l'article 1397 du Code judiciaire selon laquelle les jugements ne sont exécutoires par provision que si cette demande est largement et clairement motivée.

37. En l'espèce, l'exécution provisoire n'est pas motivée : elle n'est pas accordée.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,**

Sur la demande principale :

La dit recevable et fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne le CPAS DE FRAMERIES à payer au Dr P^r

- 18.771,48 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis, dont à déduire les retenues fiscales et sociales ;

- 7.559,38 € bruts au titre d'arriérés d'heures supplémentaires, dont à déduire les retenues fiscales et sociales ;
- 1.159,61 € bruts à titre d'arriérés de pécule de vacances, dont à déduire les retenues fiscales et sociales ;
- les intérêts (légaux et judiciaires) sur ces montants bruts à dater de la rupture au jour du paiement.

Condamne le CPAS DE FRAMERIES à payer au Dr P' 1.500,00 € à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts depuis le 10 avril 2013 au jour du paiement ;

Déboute le Dr P. du surplus de sa demande ;

Sur la demande reconventionnelle :

La dit recevable et fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne le Dr P' à payer au CPAS DE FRAMERIES 500,00 € à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts depuis le 30 septembre 2013 au jour du paiement ;

Déboute le CPAS DE FRAMERIES du surplus de sa demande ;

Sur la compensation :

Autorise la compensation entre les dettes réciproques des parties en exécution du présent jugement ;

Sur les dépens :

Condamne le CPAS DE FRAMERIES aux frais et dépens de l'instance liquidés dans le chef de Monsieur P' à 2.200,00 €, étant l'indemnité de procédure ;

Sur l'exécution provisoire :

Dit n'y avoir pas lieu à exécution provisoire ;

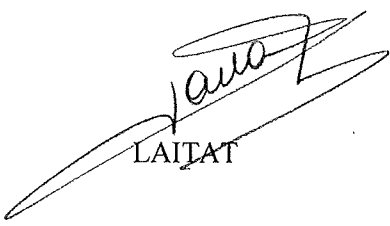
Ainsi jugé par la 4^{ème} Chambre du Tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Mons, **le 16 MARS 2015**, composée de :

D. AGUILAR Y CRUZ, Juge, président la 4^{ème} chambre.

S. BLONDEAU, Juge social au titre d'employeur, dans l'impossibilité de signer (article 785 du code judiciaire)

L. PETRONE, Juge social au titre de travailleur employé.

Ch. LAITAT, Greffier – Chef de service.


LAITAT


PETRONE


AGUILAR Y CRUZ