



---

# Continuer à travailler après 65 ans

Quels sont vos droits?

Quel est le sort de votre contrat avec l'hôpital?

**Wim Decloedt – avocat au barreau de Bruxelles**

**Symposium GBS – 22 octobre 2016**

**DELTA**

advocaten | avocats | attorneys

# Dédicace: Prof. Em. Roger Blanpain

---

**05.11.1932 - 11.10.2016**

**RIP Professeur**



# Agenda

---

1

Continuer à travailler après 65 ans: points d'attention

2

Votre contrat avec l'hôpital

3

Clause contractuelle spécifique avant 2007

4

Clause contractuelle spécifique après 2007

# Agenda

---

1

**Continuer à travailler après 65 ans: points d'attention**

2

Votre contrat avec l'hôpital

3

Clause contractuelle spécifique avant 2007

4

Clause contractuelle spécifique après 2007

# Continuer à travailler après 65 ans

## Points d'attention

---



### **Votre conseiller**

Continuez si possible

Arrêtez si possible

Profitez de votre travail, profitez de votre retraite



### **Votre contrat**

A suivre...



### **La loi**

Nihil obstat...

(si vous êtes médicalement capable)



### **Votre assurance**

Nihil obstat...

(mais vérifiez quand-même)



# Agenda

---

1

Continuer à travailler après 65 ans: points d'attention

2

**Votre contrat avec l'hôpital**

3

Clause contractuelle spécifique avant 2007

4

Clause contractuelle spécifique après 2007

# Votre contrat avec l'hôpital

Médecin indépendant

---

- A durée déterminée: la fin est connue (exceptionnel)  
Remarque: clause d'âge ne transforme pas le contrat en durée déterminée
- A durée indéterminée: ne prend pas fin, sauf résiliation, accord ou clause spécifique
- Résiliation unilatérale: décision du gestionnaire avec avis du conseil médical
- Accord: codécision du gestionnaire avec avis du conseil médical
- Clause spécifique: cf. infra...

**CONCLUSION:** un médecin qui veut continuer après 65 ans peut le faire, sauf résiliation valable

# Agenda

---

1 Continuer à travailler après 65 ans: points d'attention

2 Votre contrat avec l'hôpital

**3 Clause contractuelle spécifique avant 2007**

4 Clause contractuelle spécifique après 2007



# Clause spécifique d'âge

Situation avant 2007

---

- **Clause classique: le contrat prend fin de plein droit « à l'âge de 65 ans » ou « à l'âge ouvrant droit à la pension »**
- **Dans le contrat individuel ou dans la réglementation générale**
- **Valable en principe (standard et non insultant)**
- **« De plein droit » > exécutoire comme condition résolutoire**
- **Aucune décision du gestionnaire > sans avis du conseil médical**
- **Aucune obligation dans le chef de l'hôpital d'accorder un nouveau contrat (sauf abus de droit)**



**“I’m going to a lawyer today to have myself legally declared young and sexy.”**

# Non-discrimination: la loi

Directive européenne 27.11.2000 > Loi belge 10.05.2007

---

- **Interdiction de discrimination sur base de sexe, âge, langue, état civil, etc.**
- **Interdiction de discrimination directe et indirecte (p.ex. taille)**
- **D'application également de manière 'horizontale', entre contractants**
- **Justification 1: l'âge comme exigence professionnelle essentielle et déterminante**
  - Juridiquement pas applicable aux médecins
  - Factuellement exceptionnellement applicable aux médecins
- **Justification 2: but légitime**
  - Clause 'catch (almost) all'
  - Charge de la preuve dans le chef de celui qui l'invoque
  - Tolérance jurisprudentielle
  - Arrêt Petersen: accepte le principe, mais pas l'application dans la cas concret

# Non-discrimination: la jurisprudence

Arrêt historique pour les médecins

---

Cour de Travail de Bruxelles 26.07.2013

- Médecin de 77 ans conteste une clause qui fixe la limite d'âge à 75 ans
- Tribunaux de travail sont compétents, même pour des médecins indépendants
- La loi sur la non-discrimination s'applique aussi aux médecins indépendants
- Distinction d'âge n'est pas une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour les médecins
- La continuité des soins peut être un but légitime, mais appréciation concrète du cas spécifique  
(in casu pénurie de médecins de cette discipline > pas de but légitime)
- Ordre de cessation de la discrimination sur base de la loi

# Agenda

---

1

Continuer à travailler après 65 ans: points d'attention

2

Votre contrat avec l'hôpital

3

Clause contractuelle spécifique avant 2007

4

**Clause contractuelle spécifique après 2007**

# Clause spécifique d'âge

Situation après 2007

---

- **La clause est toujours aussi commune...**
  - ... mais cela ne pose en soi aucun problème
- **Les hôpitaux feraient bien d'indiquer tout de suite le but légitime...**
  - ... mais ne le font (presque) jamais
- **Application de la clause :**
  - Appréciation des principes
  - Procédure à suivre

# Clause spécifique d'âge

## Appréciation des principes

---

- **Appréciation du but légitime lors de l'application de la clause**
  - > le fait que le but légitime existait lors de la conclusion du contrat, ne suffit pas
- **Vérification concrète et factuelle du but légitime**
  - > il est possible qu'un médecin doit arrêter, et qu'un autre peut rester
- **Principe de proportionnalité: la discrimination doit être appropriée et nécessaire pour le but**
- **Charge de la preuve dans le chef du gestionnaire de l'hôpital**
  - > preuve du but légitime et de la proportionnalité de la décision
- **Buts invoqués: très large, p.ex.:**
  - Continuité des soins
  - Rotation au sein du corps médical
  - Qualité des services (argument délicat)

# Clause spécifique d'âge

## Procédure à suivre

---

- **Une décision du gestionnaire est toujours indispensable (plus jamais « *de plein droit* »)**

**Remarque: l'organe compétent doit décider > généralement le conseil d'administration**

- **L'avis du conseil médical doit être demandé**

- Nullité de la décision sans demande d'avis
- La demande d'avis doit être motivée (invoquer et démontrer le but légitime)
- Le CM peut renforcer l'avis et de la sorte bloquer la décision

- **Quid préavis?**

- La clause spécifique n'empêche pas (plus) qu'un préavis doit être respecté entre la décision et la fin du contrat
- Le délai doit être raisonnable tenant compte du but légitime invoqué



# Contestation

Qui est compétent?

---

- **Procédure interne de contestation**
  - > à suivre, sauf urgence (p.ex. action en cessation)
- **Action en cessation**
  - > devant le tribunal de travail
- **Action en résolution du contrat, avec indemnité**
  - > devant le tribunal de commerce (donc plus devant le tribunal de première instance)
- **Arbitrage**
  - > sur base d'une disposition contractuelle, ou de commun accord
- **Médiation**
  - > toujours sans engagement, souvent avec succès

# Suggestions

Comment gérer cette situation?

---

- **S'informer**
- Anticiper
- Négocier – motiver
- Lobbying
- Profiter

”

*A well informed  
citizenry is the best  
defense against tyranny*

*(T. Jefferson)*

# Suggesties

Hoe pakt u het aan?

---

- S'informer
- **Anticiper**
- Négocier – motiver
- Lobbying
- Profiter



”

*The time to repair the  
roof is when the sun  
is shining*

*(J.F. Kennedy)*

# Suggesties

Hoe pakt u het aan?

---

- S'informer
- Anticiper
- **Négocier – motiver**
- Lobbying
- Profiter

”

*In business as in life,  
you don't get what you  
deserve, you get what  
you negotiate*

*(C.L. Carras)*

# Suggesties

Hoe pakt u het aan?

---

- S'informer
- Anticiper
- Négocier – motiver
- **Lobbying**
- Profiter



”

*Dix personnes qui  
parlent font plus de  
bruit que dix milles qui  
se taisent*

*(Napoleon Bonaparte)*

# Suggesties

Hoe pakt u het aan?

---

- S'informer
- Anticiper
- Négocier – motiver
- Lobbying
- **Profiter**

”

*There is no pleasure in  
having nothing to do;  
the fun is having lots to  
do and not doing it*

*(A. Jackson)*



## **Delta Advocaten Avocats Attorneys**

One Stop Law Firm for Healthcare Professionals

T. +32 2 226 02 80  
F. +32 2 226 02 69  
E. [info@delta-law.be](mailto:info@delta-law.be)

[www.delta-law.be](http://www.delta-law.be)

© 2016 - Cette présentation est intégralement protégée par les droits d'auteur – citation uniquement avec référence

