

Joke CALLEWAERT
Ivo FLACHET
Thomas MITEVOY
Selma BENKHELIFA
Olivier STEIN
Mieke VAN DEN BROECK
Marie DOUTREPONT
Hind RIAD
Loïca LAMBERT
Leïla LAHSSAINI
Pauline DELGRANGE
Robin BRONLET
Annelies NACHTERGAELE

CONSULTE OP AFSpraak
CONSULTATION SUR RENDEZ-VOUS

PROGRESS Lawyers Network
Brussel

Haachtsesteenweg 55
Chaussée de Haecht, 55
1210 Brussel | Bruxelles

BV | SRL | BE06 8684 3538
voornaam.naam@progresslaw.net
prénom.nom@progresslaw.net

Rek.nr. | Compte:
BE36 6300 2427 1681
Derden | Compte de tiers:
BE81 6301 9509 2624

asbl Délégation des Médecins Francophones en
Formation
Clos des papeteries 42
1390 GREZ-DOICEAU

Par courriel

Date : 9 août 2023

V réf. : *

M réf. : 280223/LLA/LLA

Conc. : Délégation des médecins francophones en formation (DeMeFF)

Madame, Monsieur,

Vous nous interrogez sur les cas de médecins en formation ayant reçu un courrier de leur précédent lieu de stage indiquant qu'une erreur a été effectuée lors du paiement de certaines gardes, entre les mois d'octobre et de décembre 2022.

La question est de savoir si ces montants sont bien des montants payés « indument » (c'est-à-dire sans base dans le contrat, suite à une erreur), s'ils doivent être remboursés ou si les sommes payées peuvent constituer un avantage acquis en vertu de l'exercice des fonctions professionnelles et de la convention de travail.

(1)

Les règles applicables en cas de paiement indu sont édictées notamment par les articles 5.133- 5.134 et suivants du Code civil dans les termes suivants :

Le paiement indu

[Art. 5.133.](#) Définition

Il y a paiement indu si le paiement a été fait:

1° en l'absence de dette;

2° par le débiteur au profit d'une personne qui n'était pas créancière; ou

3° au profit du créancier par une personne autre que le débiteur, pour autant que le paiement ait été fait par ignorance ou sous la contrainte.

[Art. 5.134.](#) Obligation de restitution

Celui qui a reçu un paiement indu est obligé de le restituer conformément aux articles 5.115 à 5.122.

(...)

[Art. 5.195.](#) Nécessité d'une dette

Tout paiement suppose une dette: ce qui a été payé sans être dû, est sujet à restitution conformément aux articles 5.133 à 5.134.

Il résulte de l'ensemble de ces dispositions qu'il importe peu que celui qui reçoit le paiement indu soit de bonne foi ou de mauvaise foi : il doit en toute hypothèse rembourser le montant qui lui a été payé indûment et seule l'étendue du remboursement variera selon qu'il est de bonne ou de mauvaise foi, puisque s'il est de bonne foi, il ne devra rembourser que le capital, tandis que s'il est de mauvaise foi, il devra en outre restituer les intérêts (P. Van Ommeslaghe, in De Page, Traité de Droit civil belge – Tome II : Les obligations, Volume 2, n° 768 et Cour du travail Bruxelles, 3 novembre 2020, 2017/AB/978).

Aucune disposition légale n'exclut l'application, à la matière des contrats de travail, de la répétition de l'indu.

La législation sociale n'édicte pas de règles particulières à propos de la récupération de sommes versées indûment au titre de rémunération, il faut se référer aux dispositions du Code civil.

L'existence d'un indu réunit deux conditions: la preuve de l'existence d'un paiement et son caractère indu, c'est-à-dire son absence de cause. Il importe peu que le paiement soit le résultat d'une erreur, même inexcusable. En cas de doute, c'est au créancier à établir l'erreur qu'il a commise. (C. trav. Liège (sect. Namur) (13e ch.) 22 juin 2004)

Le principe de confiance légitime et le droit à la sécurité juridique ne peuvent justifier une dérogation à la loi et une violation du principe de légalité. (C. trav. Gand (div. Bruges) (2e ch.) 23 décembre 2019)

Si le paiement de la rémunération est donc bien indu, c'est-à-dire pas lié aux prestations de travail, il doit donc être remboursé, même si c'est l'employeur qui a commis une faute lors du paiement.

Il est bien évidemment tout à fait légitime de demander, avant de rembourser le montant, d'expliquer l'erreur et son impact sur le paiement.

(2)

Par ailleurs, la question peut se poser de savoir si les sommes qui sont réclamées ont formé ou non un « **usage** », règle non écrite qui découle d'une habitude, dans le cas d'espèce un mode de calcul de la rémunération. L'usage, la répétition d'un paiement durant une certaine durée, crée une obligation pour l'employeur de maintenir la rémunération ainsi établie, même si elle n'est pas prévue dans le contrat de travail.

En effet, même si un contrat de travail ne prévoit pas explicitement le paiement d'une prime ou de certains montants spécifiques, ces montants payés régulièrement peuvent malgré tout constituer un usage et le travailleur est en droit d'exiger de recevoir ce paiement si l'employeur arrête après un certain temps de payer la somme concernée.

Ainsi l'article 5.71 prévoit : « *Le contrat oblige non seulement à ce qui y est convenu, mais encore à toutes les suites que la loi, la bonne foi ou les usages lui donnent d'après sa nature et sa portée.* »

Cette source de droit est également prévue à l'article 51, 9°, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail.

En droit du travail, l'usage consiste en la pratique répétée qui s'observe tantôt au sein d'un

secteur d'activité, tantôt au sein d'une entreprise déterminée, et qui répond cumulativement aux trois caractéristiques fixées par la jurisprudence et confirmées en doctrine, que sont la généralité, la constance et la fixité. Une pratique doit être qualifiée d'usage quand elle concerne l'ensemble des membres du personnel, est constante et fixe et s'inscrit dans la durée (C. trav. Bruxelles, 13 avril 2010, R.G. 2019/AB/51910).

Concernant la notion de durée, la Cour du travail de Bruxelles a déjà décidé :

« Un usage suppose une certaine continuité dans l'octroi d'avantages sociaux ; leur octroi unique ou épisodique ne saurait faire naître un droit pour l'avenir dans le chef du travailleur ; l'existence d'une suffisante continuité dans l'octroi d'avantages sociaux est une question de fait laissée à l'appréciation du juge ».

Cette théorie se base sur le principe du consensualisme, qui fonde les relations contractuelles entre deux personnes. Les personnes peuvent s'obliger par le seul échange de consentement, à effectuer une obligation, même sans contrepartie. Un employeur peut également s'engager de façon unilatérale à octroyer certains avantages à ses employés, soit qu'il pense y être tenu légalement, soit qu'il le décide volontairement sans y être tenu.

Pour cela, il faut donc que le consentement de l'employeur puisse être déduit de son comportement, du fait d'avoir pendant un certain temps, payé ou donné certains avantages aux travailleurs.

En l'espèce, si le problème concerne effectivement uniquement un problème informatique ou autre aboutissant à un mauvais calcul des heures de garde, il est peu probable qu'un tel problème, induisant une erreur dans les paiements, soit considéré comme un usage.

En effet, il est difficile de défendre que ce paiement ait été constant et se soit inscrit dans la durée, puisqu'il n'a eu lieu que deux à trois mois. Le fait qu'il s'agisse d'une erreur de la part de l'hôpital n'empêche pas celui-ci de réclamer le remboursement de ce qui fut payé par erreur. En demandant le remboursement des sommes, l'hôpital réfute avoir donné son consentement à ce paiement et il faut alors que les faits soient particulièrement clairs pour qu'un Tribunal reconnaisse l'existence d'un droit acquis et non pas d'une simple erreur de paiement sans fondement.

Par contre, le raisonnement est différent s'il s'agit d'un changement soudain dans la politique de l'hôpital en matière d'heures de garde. Il faut donc comprendre préciser la base du paiement effectué par l'hôpital durant les mois concernés. S'agit-il d'un réel problème technique ayant abouti, par exemple, à ce que des heures de garde aient été comptées plusieurs fois sans fondement ? Ou s'agit-il d'un changement dans la façon d'apprécier ce qui constitue des heures d'*opting out*, ou d'autres heures payées différemment ? Cela concerne-t-il uniquement trois mois sur l'ensemble du stage ?

La situation est en effet différente si, durant toute la durée du stage, les heures de garde ont été comptabilisées d'une certaine manière et que, soudainement, au mois d'octobre 2022, il y a eu un changement dans la pratique de l'hôpital. Dans ce cas-là, il serait plus aisé d'invoquer un usage avec une certaine durée.

Il semble donc réellement intéressant qu'au moins certains médecins concernés demandent le détail de l'erreur, les fondements et causes de celle-ci.

Nous restons à votre disposition pour toute précision supplémentaire.

Leïla Lahssaini