

**REPERTOIRE FISCAL NR.: 4850 / 2011**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
19 DECEMBRE 2011**

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg  
dans la composition :

Michèle HORNICK	juge de paix, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg
Michel SANNA	assesseur-employeur
Claude HEIREND	assesseur-salarié
Michèle WANTZ	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

*entre*

**A.**), demeurant à (...),

partie demanderesse, comparant par Maître Stéphanie LACROIX, avocat à la Cour,  
en remplacement de Maître Patrick WEINACHT, avocat à la Cour, les deux demeurant à  
Luxembourg.

*et*

**CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG**, établissement de droit public,  
établie et ayant son siège social à L-1210 Luxembourg, 4, rue Ernest Barblé, représenté  
par sa Commission administrative actuellement en fonctions,

partie défenderesse, comparant par Maître Marie BEHLE PONDJI, avocat, en  
remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, les deux demeurant à  
Luxembourg.

## *F a i t s :*

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 04 janvier 2011.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 31 janvier 2011. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire et fut exposée à l'audience du 03 octobre 2011. Lors de cette audience Maître Hélène MATRINGUE donna lecture de la requête ci-après annexée et fut entendue en ses explications. Maître Marie BEHLE PONDJI répliqua et exposa les moyens de sa partie. A l'audience du 28 novembre 2011, à laquelle l'affaire a été refixée pour continuation des débats, Maître Stéphanie LACROIX se présenta pour le requérant et Maître Marie BEHLE PONDJI comparut pour la partie défenderesse.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

## *J u g e m e n t   q u i   s u i t :*

Par requête déposée au greffe le 4 janvier 2011, **A.)** a fait convoquer devant ce tribunal du travail le CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG (ci-après le CHL) afin de le voir condamner à lui payer les montants de :

- 71.017,6.-euros à titre d'heures supplémentaires
- 921,54.-euros à titre d'indemnité pour congés non pris
- 2.500.-euros à titre de dommage moral.

La demande tend en outre au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000.-euros.

### Prétentions et moyens des parties

A l'appui de la demande, le requérant fait valoir qu'ayant travaillé en qualité de médecin en voie de spécialisation (MEVS) au sein du CHL entre le 1<sup>er</sup> septembre 2007 et le 28 février 2010, il a été amené à effectuer de nombreuses heures supplémentaires. Celles-ci n'auraient cependant ni figuré sur les bulletins de rémunération ni n'auraient été rémunérées.

Son décompte des heures prestées en août 2009, contresigné par le chef du service de traumatologie ferait apparaître une différence des heures effectivement prestées de 111,5 heures par rapport aux données officielles.

En vertu d'un nouveau statut des médecins en voie de formation, publié le 28 octobre 2009, un horaire hebdomadaire de 40 heures aurait été prévu, avec un maximum de 48 heures par semaine, mais le nouveau contrat faisant application du statut n'aurait pas pu être signé par le requérant qui était absent à ce moment.

A partir de ses décomptes d'heures réellement prestées, faisant apparaître 71,75 heures supplémentaires en novembre 2009 et 28,79 heures en décembre 2009, et tenant compte de deux mois d'incapacité de travail en 2009 et de 9 jours de congé en 2009, le requérant évalue « forfaitairement » le nombre d'heures supplémentaires de septembre 2007 à février 2010 à 2.750.

Il demande, en cas de besoin, de donner injonction aux organismes de sécurité sociale pour retrouver les actes médicaux effectués par lui et voir nommer un expert pour évaluer le temps nécessaire à ses prestations.

Le requérant réclame en outre le paiement d'une indemnité pour 6 jours de congé non pris en 2009 en raison de son incapacité de travail.

La demande du chef de dommage moral est motivée par les conditions de travail subies par le requérant, mettant en danger tant les patients que lui-même.

Le CHL soulève en premier lieu l'irrecevabilité de la requête, au motif que le requérant aurait omis de spécifier dans la requête : l'adresse du CHL, la qualité en vertu de laquelle il est assigné et la désignation du représentant légal du CHL.

Il est expliqué que l'omission de ces précisions serait de nature à semer la confusion dans son chef, étant donné que le CHL regrouperait en son sein quatre établissements hospitaliers, à savoir l'Hôpital municipal, la Clinique d'Eich, la Maternité Grande-Duchesse Charlotte et la Clinique Pédiatrique, et qu'elle ne serait dès lors pas en mesure d'assurer au mieux la défense de ses intérêts.

Le CHL soulève en second lieu le libellé obscur de la requête, au motif que les montants réclamés à titre d'heures supplémentaires divergent (tantôt 69.665.-euros, tantôt 71.017,6.-euros seraient demandés), et que l'évaluation forfaitaire serait parfaitement arbitraire et fantaisiste, ne permettant pas à la défenderesse de comprendre l'origine des montants réclamés.

Au fond, le CHL conteste les montants réclamés du chef d'heures supplémentaires, pour lesquelles aucune preuve de prestation ne serait fournie.

Ainsi, pour la période antérieure à août 2009, aucune pièce ne serait versée.

Le relevé pour le mois d'août 2009 faisant apparaître 284,50 contrairement aux 173 heures figurant sur le bulletin de salaire ne suffirait pas pour établir la réalité des heures supplémentaires, dès lors qu'il ne ferait aucune distinction entre les heures de travail effectif, les heures de garde et les heures de disponibilité, et inclurait également les pauses-déjeuner.

Or, suivant les travaux de la Commission Européenne du 31 mai 2005 relatifs à la proposition de directive du Parlement Européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, la période inactive du temps de garde ne devrait pas être considérée comme temps de travail.

De même, le service de disponibilité pendant lequel le médecin en voie de formation n'est pas sur le lieu de travail et n'exécute pas de travail effectif ne saurait être considéré comme temps de travail.

Le CHL en déduit qu'à défaut de déterminer avec précision le nombre d'heures correspondant à du travail effectif, ainsi qu'un horaire précis, la preuve des heures supplémentaires ne serait pas établie.

Pour ce qui est des relevés des mois de novembre et de décembre 2009, ceux-ci ne seraient pas opposables à l'employeur à défaut de porter une signature ni de **A.)** ni d'un médecin chef de service.

Enfin, les plannings produits ne seraient pas les plannings définitifs, et ne comporteraient pas non plus d'heures précises de travail.

Enfin, le CHL conteste la pertinence des décomptes d'un autre médecin, **B.)**, affecté à un autre service que le requérant et fournis à titre de comparaison, pour appuyer la demande.

Certaines incohérences dans ces décomptes sont pour le surplus relevées, à titre subsidiaire.

Le CHL conteste par ailleurs avoir porté son accord à la prestation d'heures supplémentaires dans le cadre du contrat de travail, en dehors de 17,14 heures supplémentaires prestées en novembre 2009 et rémunérées comme telles.

Enfin, le CHL soulève en tout état de cause la prescription triennale des salaires relatifs à des heures supplémentaires entre septembre 2007 et le 4 janvier 2008.

Pour ce qui est de l'indemnité pour congés non pris, le CHL conteste que le requérant se soit vu refuser la prise des congés relatifs à l'année 2009 avant la fin de l'année 2009. Dès lors qu'aucun report du congé n'aurait été demandé jusqu'à la fin de l'année 2009, le congé de cette année n'aurait pas été reporté. Le CHL relève dans ce contexte que l'incapacité de travail jusqu'au 19 juillet 2009 a pris fin bien avant la fin de la période de référence jusqu'au 31 décembre 2009.

Le CHL considère qu'au contraire, c'est A.) qui a pris 0,83 jours de congé payé en trop pour les mois de janvier et de février 2010, de sorte qu'il demande à titre subsidiaire et uniquement si le tribunal devait faire droit à la demande du chef d'indemnité pour congé non pris, à titre reconventionnel, le montant de 137,54.-euros de ce chef.

Le CHL conteste encore les conditions de travail inappropriées et le dommage moral réclamé.

Il réclame à son tour l'octroi d'une indemnité de procédure de 2.500.-euros.

#### Les pièces relatives à la relation de travail:

Conformément à la convention du 9 août 2007, déterminant les conditions de travail et de rémunération des MEVS travaillant au CHL, le médecin se conforme aux horaires établis par le département/service et participe au service de garde.

Outre sa rémunération mensuelle brute de 2.887,45.-euros, le médecin a droit à des indemnités pour les services de garde.

Ces principes ne sont pas modifiés par les deux avenants au contrat du 1<sup>er</sup> septembre 2008, du 26 février 2009 et du 19 août 2009.

Aucune durée de travail n'est fixée contractuellement jusqu'au contrat de travail à durée déterminée pour les médecins en voie de spécialisation, daté au 1<sup>er</sup> novembre 2009, qui ne porte pas de signature des parties.

Ce contrat précise les règles des heures de travail, du service de garde et de la disponibilité.

Ainsi, il est prévu que :

*« la durée de la garde et les heures effectivement prestées sur site pendant une disponibilité sont prises en compte pour le calcul des heures de travail.*

*Le service de garde est organisé en dehors des heures normales de service. Il s'exécute obligatoirement sur le lieu de travail... Les heures de garde sont rémunérées au taux forfaitaire fixé par la réglementation des MEVS.*

*Pendant la disponibilité le MEVS n'est pas sur le lieu de travail. En cas de besoin, il peut y être appelé et doit pouvoir y être présent dans un délai fixé par les besoins du service.*

*Chaque mise en disponibilité est payée forfaitairement et mensuellement. »*

#### La motivation du jugement

### Quant à la recevabilité de la requête

Conformément à l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile, la requête devant les juridictions du travail indique, à peine de nullité, les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens.

En vertu de l'article 264 alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile, aucune nullité pour vice de forme des exploits ou des actes de procédure ne pourra être prononcée que s'il est justifié que l'inobservation de la formalité, même substantielle, aura pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

En l'espèce, et bien que l'adresse exacte du CHL ne soit pas mentionnée dans la requête, la convocation a été valablement adressée au défendeur, qui ne justifie dès lors pas son grief du fait de cette omission.

Par ailleurs, il résulte implicitement mais nécessairement de la lecture de la requête, où **A.)** énonce qu'il était engagé par le CHL en qualité de médecin en voie de spécialisation, que le CHL est actionné en justice en qualité d'(ancien) employeur du requérant. Aucun grief du fait de l'absence de mention expresse de la qualité d'employeur n'est établi.

Pour ce qui est encore de l'indication du représentant légal du CHL, force est de constater que l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile n'exige pas cette mention, et que par ailleurs, contrairement à l'indication du représentant légal du demandeur à l'instance, l'omission de cette indication ne saurait être considérée comme devant entraîner une nullité de fond.

Enfin, la motivation de la requête contient tant l'objet de la demande que les moyens invoqués. S'agissant d'éventuelles erreurs de calcul dans la requête, ou du caractère arbitraire de l'évaluation de la demande, il s'agit, non d'une question de recevabilité mais de bien-fondé de la demande.

La partie défenderesse ayant été à même d'assurer parfaitement sa défense, comme l'en témoigne sa note de plaidoiries très complète, ses moyens d'irrecevabilité sont à rejeter.

### Quant au bien-fondé de la demande

#### - quant aux heures supplémentaires

- la notion du temps de travail

Il résulte des développements des deux parties, appuyés par leurs notes de plaidoiries respectives, qu'elles sont notamment en désaccord quant à la question de

savoir si les heures de service normales, les heures de garde au sein de l'hôpital et les heures de disponibilité à domicile doivent indifféremment être considérées comme temps de travail et être rémunérées comme telles, le cas échéant par le système des heures supplémentaires.

Il y a lieu de noter que la législation sur le temps de travail est issue du droit européen et notamment de l'application de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003.

Concernant la problématique du temps de garde par les médecins, la Cour de Justice des Communautés Européennes, retient comme temps de travail la totalité du temps de garde accompli par les médecins physiquement présents dans l'établissement de santé, quelle que soit l'intensité de l'activité réellement effectuée (cf. Jurisclasseur, Travail Traité, fasc.92-40, Union Européenne, no 31, CJCE 11 janv.2007, ord.aff.C-437/05)).

Toutefois, en ce qui concerne la rémunération du temps de garde, la jurisprudence européenne permet de tenir compte de l'intensité de l'activité, par une modulation du salaire, selon qu'une prestation est ou non réellement effectuée (idem).

S'il faut dès lors considérer le temps de garde comme durée de travail au sens des articles L.211-5 et suivants, dispositions relatives à la durée maximale de travail par jour et par semaine, ce n'est pas pour autant que le temps de garde et a fortiori le temps de disposition à domicile devront être rémunérés en fonction des règles relatives aux heures supplémentaires.

Ces principes relatifs aux différentes formes de travail se retrouvent par ailleurs dans le « *nouveau statut des MEVS* » du 28 octobre 2010, consacrés dans le nouveau contrat de travail individuel du requérant.

- les heures supplémentaires

Sur base des principes ci-avant retenus, seul le travail effectif, en dehors des heures de garde et de disponibilité, sera susceptible d'être rémunéré à titre d'heures supplémentaires.

Pour ce qui est de la charge de la preuve des heures supplémentaires, le requérant invoque une jurisprudence française, d'après laquelle cette preuve serait partagée entre l'employeur et le salarié.

Or, ce principe résulte de l'article L.3171-4 du Code du travail français qui ne connaît pas d'équivalent en droit luxembourgeois.

D'après la jurisprudence constante luxembourgeoise, il est de principe qu'il appartient au salarié qui réclame à l'employeur le paiement des heures de travail supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, excédant la durée légale, mais également qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail.

A titre de preuve pour ses heures supplémentaires, le requérant verse un décompte dactylographié, intitulé « Arbeitszeitabrechnung », signé par le professeur C.), médecin chef de service de la traumatologie et duquel résultent, pour le mois d'août 2009, 284,50 heures de travail.

Or, ainsi que le fait valoir le CHL, ce décompte ne distingue pas entre les heures effectives, les heures de garde et les heures de disponibilité. Il comprend également les temps de repos journaliers (« pause-déjeuner »).

D'ailleurs, d'après la déclaration afférente pour le mois d'août 2009, les gardes sur place et gardes de disponibilité ont été rémunérées pour le montant total de 950.-euros, en conformité avec le principe retenu par la CJCE, ci-avant développé.

A.) verse encore des décomptes pour les mois de novembre et de décembre 2009, sur lesquels figurent les heures de service normal, les heures de garde sur place et les heures de disponibilité.

Outre le fait que ces décomptes ne sont pas signés, il y a lieu de constater que les heures de garde se retrouvent également au niveau des heures de service normal, de sorte que la seule addition des heures de service ne suffirait pas pour calculer les heures supplémentaires à rémunérer.

Il y a lieu en outre de noter que pour le mois de novembre 2009, le CHL a, suivant le bulletin de rémunération afférent, effectivement payé 17,14 heures supplémentaires majorées au requérant.

A.) verse une attestation testimoniale du Dr.D.) et formule une offre de preuve par témoins destinée à rapporter les faits suivants :

*« que durant la période du 18 mai 2009 au 28 février 2010, le docteur A.) a effectué de nombreuses heures supplémentaires,*

*que le nombre d'heures de travail effectué durant cette période dépasse considérablement les 173 heures mensuelles renseignées par les bulletins de paie,*

*qu'en revanche, à partir de novembre 2009, le CHL a embauché des assistants, de sorte que le nombre d'heures supplémentaires effectuées a diminué et que parallèlement, le CHL a mis progressivement en application le nouveau statut des MEVS, qui prévoit 40 heures par semaine,*

*que le Docteur A.) n'était pas le seul dans ce cas, et que d'autres MEVS ont ainsi effectué de nombreuses heures supplémentaires dans divers services, sans pouvoir jamais les récupérer sous forme de congé,*

*que l'employeur refusait de signer les relevés des heures effectivement prestées par les MEVS ».*

Or, cette offre de preuve est irrecevable pour défaut de toute précision notamment quant au nombre d'heures prestées.

Enfin, conformément au moyen du CHL, il n'y a pas lieu de donner injonction aux organismes de sécurité sociale, et de nommer un expert afin d'évaluer le temps de travail du requérant, étant donné qu'il n'appartient pas au tribunal de pallier à la carence des parties, pour ce qui est de l'administration de la preuve.

Au vu des pièces versées et des explications fournies, le requérant, auquel appartient l'entière charge de la preuve, n'a pas établi avoir presté plus d'heures supplémentaires que celles qui lui ont été rémunérées.

Afin d'être complet, le tribunal relève que les relevés d'heures du Docteur **B.**), partant un médecin tiers ne sont, en tout état de cause, pas pertinents dans le cadre du présent litige, et sont dès lors à écarter.

Il s'ensuit que la demande du chef d'heures supplémentaires n'est pas fondée.

- quant à l'indemnité pour congé non pris

Le requérant réclame une indemnité pour 6 jours de congé non pris en 2009, en raison de son état de maladie.

Selon l'article L.233-9 du Code du travail, *« le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.*

*Il peut cependant être reporté à l'année suivante à la demande du salarié s'il s'agit du droit au congé proportionnel de la première année lequel n'a pu être acquis dans sa totalité durant l'année en cours.»*

L'article L.233-10 prévoit que *« le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit. »*

En l'espèce, suivant les explications non contredites par le CHL, la période d'incapacité de travail du requérant en 2009 se situait du 19 mai au 19 juillet 2009.

Ce n'est dès lors pas cette incapacité de travail qui l'empêchait de prendre le total de ses congés pour 2009 au courant de l'année de calendrier.

Par un courrier du 4 janvier 2010, le requérant a demandé l'accord de son chef de service de pouvoir reporter son solde de congés pour 2009. Cette demande lui a été

refusée par le professeur E.) au motif que certains rapports restaient à terminer et que le requérant devait alors se concerter avec le professeur C.).

Contrairement au moyen du requérant, ce courrier n'est pas de nature à établir que les besoins du service ou les désirs d'autres salariés se seraient opposés à la prise intégrale de ses jours de congé avant la fin de l'année 2009. Il n'établit pas non plus un accord de l'employeur avec un report des congés.

Les conditions du report du congé n'étant pas remplies, la demande du requérant de ce chef n'est pas fondée.

La demande reconventionnelle du CHL, présentée uniquement à titre subsidiaire, n'est dès lors pas à analyser.

- quant à la demande du chef de dommage moral

Le requérant demande l'indemnisation de son dommage moral du fait d'avoir dû travailler dans des conditions qui mettaient en danger tant les patients que lui-même.

Restant toutefois en défaut non seulement de préciser, mais encore de prouver concrètement ces conditions de travail et la mise en danger alléguée, cette demande doit être rejetée.

Les demandes respectives d'indemnité de procédure

Au vu de l'issue du litige, le requérant succombant dans sa demande, sa demande d'indemnité de procédure est également à rejeter.

Le CHL n'établissant pas l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande d'indemnité de procédure n'est pas non plus fondée.

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

le tribunal du travail de et à Luxembourg  
statuant contradictoirement et en premier ressort,

**reçoit** la demande,

la **dit** non fondée,

**déboute** les deux parties de leurs demandes respectives d'indemnité de procédure,  
**condamne A.)** aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Michèle HORNICK, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Michèle WANTZ, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Michèle HORNICK

Michèle WANTZ