

## **CLOS DES PAPETERIES 42**

### **1390 GREZ-DOICEAU**

#### **BELGIQUE**

Date: 12 septembre 2022

V réf. : \*

M réf. : 280223/LLA/LLA

Conc. : Avis juridique relatif à la justification des heures supplémentaires

Cher Monsieur,

Je reviens vers vous suite à votre demande d'avis juridique concernant les heures supplémentaires effectués par les médecins spécialistes en formation (MSF), spécifiquement sur la question de la nécessité de justifier ou non l'exercice des heures supplémentaires.

Il convient de préciser au préalable que par « heures supplémentaires » sont entendus les heures prestées hors de l'horaire prévisionnel fourni par l'hôpital.

Vous expliquez notamment la problématique comme suit : « [d]e nombreux hôpitaux demandent à leurs médecins en formation de justifier, à posteriori, la raison pour laquelle des heures supplémentaires ont été réalisées. La justification est alors laissée à l'appréciation d'un tiers — habituellement le-a chef-fe de service ou un-e secrétaire — qui estime si la raison pour laquelle elles ont été prestées justifie bien qu'elles aient été réalisées. Ce n'est qu'une fois que les heures ont été jugées justifiées que celles-ci sont encodées dans le système d'enregistrement du temps de travail, et donc comptabilisées dans les moyennes hebdomadaires / mensuelles / trimestrielles et, si applicable, rémunérées. »

#### Résumé de l'avis

Cette pratique semble contraire aux dispositions de la convention collective du 19 mai 2021, en ce qu'elle ne respecte pas la présomption que le temps de travail enregistré par le MSF est correct. L'article 7 de cette CCT prévoit en effet la mise en place d'un outil d'enregistrement des heures et indique que c'est à l'hôpital de démontrer que les heures encodées ne sont pas justifiées.

Toutefois, ce système d'enregistrement n'est pour l'instant pas mis en place par le gouvernement.

Dans l'intervalle, la situation juridique actuelle apparaît ouverte à la discussion. En effet, il n'est pas clair si la présomption réfragable s'applique également en l'absence de système d'enregistrement ou dans le cas où l'hôpital utilise son propre système. Nous n'avons pas connaissance de décision de justice à ce sujet.

En l'état actuel, nous recommandons l'utilisation du contrat-type qui prévoit une obligation de l'hôpital de disposer d'un système d'enregistrement des heures réellement prestées.

Par ailleurs, en cas de contestation devant un Tribunal, il faudra pouvoir démontrer la réalité des heures prestées par le MSF.

En ce sens, il nous paraît utile de conseiller aux MSF de procéder malgré tout à une justification des heures prestées. Cela peut être le cas de manière succincte, par le biais d'une formulation-type afin d'alléger au maximum la charge que cette justification fait peser sur les médecins en formation.

#### Cadre juridique

##### Législation applicable quant au temps de travail

La Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne consacre en son article 31, paragraphe 2 le droit de tout travailleur à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos

journalier et hebdomadaire

La Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail prévoit en son article 6 que la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires et prévoit pour l'application de cette durée hebdomadaire du travail une période de référence ne dépassant pas quatre mois.

Sur base de l'article 17, il peut être dérogé à l'article 6 et à l'article 16, point b), dans le cas des médecins en formation, dans les conditions fixées du deuxième au septième alinéa du ce paragraphe, mais pour une durée ne pouvant excéder 8 ans après l'adoption de la Directive (période transitoire de 5 ans, pouvant être prolongée de 2 ans et puis d'un an en cas de difficultés particulières pour l'organisation des soins de santé notamment).

L'Article 22 de la Directive prévoit par ailleurs :

1. Un État membre a la faculté de ne pas appliquer l'article 6 tout en respectant les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et à condition qu'il assure, par les mesures nécessaires prises à cet effet, que:

aucun employeur ne demande à un travailleur de travailler plus de quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b), à moins qu'il ait obtenu l'accord du travailleur pour effectuer un tel travail;

aucun travailleur ne puisse subir aucun préjudice du fait qu'il n'est pas disposé à donner son accord pour effectuer un tel travail;

l'employeur tienne des registres mis à jour de tous les travailleurs qui effectuent un tel travail;

les registres soient mis à la disposition des autorités compétentes qui peuvent interdire ou restreindre, pour des raisons de sécurité et/ou de santé des travailleurs, la possibilité de dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail;

l'employeur, sur demande des autorités compétentes, donne à celles-ci des informations sur les accords donnés par les travailleurs pour effectuer un travail dépassant quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b).

La loi du 12 décembre 2010 fixant la durée du travail des médecins, dentistes, vétérinaires, des candidats-médecins en formation, qui transpose en droit belge la Directive 2003/88/CE, prévoit :

« Art. 5. § 1er La durée hebdomadaire du travail des travailleurs visés à l'article 3 ne peut dépasser 48 heures en moyenne sur une période de référence de 13 semaines. La durée du travail ne peut excéder la limite absolue de 60 heures au cours de chaque semaine de travail.

L'article 19, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail détermine ce que l'on entend par durée du travail. [On entend par durée du travail le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur.] »

« Art. 7. § 1er. Sans préjudice de l'article 5, §§ 2 et 3, un temps de travail additionnel de maximum 12 heures par semaine, au-delà des limites prévues à l'article 5, § 1er, pourra être presté afin d'assurer notamment tout type de service de garde sur le lieu de travail, sur base d'un accord individuel du travailleur.

§ 2. Ce temps de travail additionnel fait l'objet d'une rémunération complémentaire à la rémunération de base.

Pour les candidats médecins en formation, le Roi peut fixer cette rémunération complémentaire par arrêté délibéré en Conseil des Ministres (...) »

« Art. 8. L'employeur est tenu de disposer, sur le lieu de travail d'un registre reprenant les prestations journalières effectuées par les travailleurs selon un ordre chronologique. Ce registre peut être tenu de

manière électronique. »

Réglementation applicable quant à la rémunération du temps de travail

La convention collective du 19 mai 2021 conclue au sein de la Commission paritaire nationale médecins-hôpitaux (CPNMH) et rendue obligatoire par Arrêté royal du 19 juillet 2021 stipule les conditions minimales qui doivent figurer dans les conventions de formation conclues entre les médecins spécialistes en formation et l'hôpital. Cette convention collective est uniquement applicable aux médecins spécialistes en formation qui effectuent leur formation au sein d'un hôpital.

La convention règle la rémunération minimale des médecins spécialistes en formation :

L'article 1er détermine un montant minimum brut forfaitaire pour la rémunération de base des heures prévue à l'article 5, § 1er (c.à.d. 48 h par semaine).

Selon l'article 2, les heures additionnelles prévues à l'article 7§ 1er sont rémunérées à 110 % de la rémunération horaire de base minimale.

L'article 3 prévoit une exception à cette rémunération pour les « heures inconfortables » pendant la semaine, c.à.d. les heures prestées entre 20 h le soir et 8 h du matin, et le samedi. Indépendamment du fait qu'il s'agisse des heures de base ou additionnelles, la rémunération horaire brute minimale est de 125 % de la rémunération horaire de base minimale.

L'article 4 instaure également une exception pour le temps de travail presté le dimanche ou les jours fériés légaux. Pour ces heures de travail la rémunération horaire brute minimale est de 150 % de la rémunération horaire de base minimale.

Finalement, l'article 5 prévoit une rémunération forfaitaire pour les gardes appelables, définies comme « les services de garde extra-muros dans le cadre desquels le médecin spécialiste en formation n'est pas censé se rendre sur place à l'hôpital dans un délai de 20 minutes ». Pendant la semaine entre 8 h et 20 h les gardes appelables sont indemnisées d'un montant forfaitaire de 50 EUR par période entamée de 12 heures. Pour les gardes appelables pendant le week-end et entre 20 h du soir et 8 h du matin le forfait est de 75 EUR par période entamée de 12 heures. Cette provision précise également que le temps de travail presté à l'hôpital pendant la période de garde callable est rémunéré comme temps de travail, tout comme les gardes appelables dans le cadre desquelles on est attendu à l'hôpital dans un délai inférieur à 20 minutes.

La convention prévoit d'autre part certaines garanties quant à l'horaire du temps de travail et l'enregistrement des heures prestées par le MSF :

L'article 6 stipule que l'horaire de travail mensuel, y compris le régime de garde et les temps de repos, sont communiqués électroniquement au moins quatre semaines avant leur début, par l'hôpital au MSF.

Par ailleurs, l'article 7 prévoit que le MSF utilise un outil d'enregistrement électronique fourni par le gouvernement, géré par une tierce partie indépendante, pour enregistrer les heures de travail qu'il a prestées et calculer les indemnités dues. Conformément au paragraphe 2 de cette disposition, la durée de travail enregistrée par le MSF est censée être correcte, sauf si le maître de stage ou l'hôpital peuvent prouver à l'aide de documentation que l'enregistrement n'est pas conforme à la réalité. La tierce partie indépendante prend les initiatives afin de résoudre les conflits éventuels, vérifie si les horaires de travail sont conformes à la législation et la réglementation en vigueur et informe l'inspection sociale en cas de décalage entre les heures enregistrées et l'horaire du MSF.

En outre, l'article 8 précise que la fiche de rémunération mensuelle comprend un relevé aussi détaillé que possible des heures de travail prestées. Il doit au moins être possible de les comparer avec les heures de travail enregistrées dans l'outil d'enregistrement fourni par le gouvernement.

Avis juridique

« Heures supplémentaires » incluses dans temps de travail

Au préalable, il convient de souligner qu'on ne retrouve pas la notion « d'heures supplémentaires » ni dans la loi de 2010 ni dans la convention collective de 2021. Ceci, contrairement à la loi sur le travail du 16 mars 1971, qui définit spécifiquement les heures supplémentaires, et prévoit une rémunération plus élevée (art. 29). Cette disposition n'est pas d'application aux MSF (art. 3ter), puisque leur temps de travail et rémunération sont régis par un cadre légal distinct. Il n'existe donc pas de notion juridique « d'heures supplémentaires » dans ce cadre légal.

Dès lors, si le MSF effectue des « heures supplémentaires » (c.à.d. des heures prestées hors de l'horaire prévisionnel fourni par l'hôpital), celle-ci doivent toujours être prises en compte comme temps de travail, selon les limites fixées dans les articles 5 et 7 de la loi du 12 décembre 2010, et rémunérées conformément aux articles 1 à 5 de la convention collective de 2021. Si, en raison des heures supplémentaires prestées, l'horaire de travail prévisionnel ne peut être suivi sans dépasser les limites fixées à la loi du 12 décembre 2010, cet horaire doit être modifié afin d'éviter une infraction, sanctionnée pénalement.

Les « heures supplémentaires » prestées au-delà de ces limites ne peuvent être compensées par un sursalaire.

#### Enregistrement des heures de travail et justification des heures supplémentaires

La pratique de justification des heures sujet du présent avis semble contraire aux dispositions de la convention collective de 2021, en ce qu'elle ne respecte pas la présomption réfragable que le temps de travail enregistré par le MSF est correct.

Toutefois, le système d'enregistrement prévu dans la convention collective n'est pour l'instant pas mis en place par le gouvernement. Dès lors, la situation juridique actuelle est peu claire, et est donc ouverte à la discussion.

#### Principes généraux en matière de preuve d'heures supplémentaires

Lorsqu'il existe une contestation dans une relation de travail quant aux heures prestées par l'employé, les juridictions du travail font application du droit commun de la preuve afin de déterminer à qui revient la charge de la preuve (voy. par ex. Cour trav. Bruxelles (6e ch.), 17 janvier 2022, JTT 2022, 224).

Les principes sont les suivants :

Conformément à l'article 8.4., alinéas 1 et 2, du Code civil et l'article 870 du Code judiciaire, la charge de la preuve repose entièrement sur celui qui réclame l'exécution d'une obligation. En cas de doute, il supporte le risque de la preuve et succombe au procès.

Complémentairement, l'article 8.4., alinéa 3, du Code civil, consacre l'obligation pour toutes les parties de collaborer à l'administration de la preuve.

Dans des « circonstances exceptionnelles », lorsque l'application des règles précitées « serait manifestement déraisonnable », l'article 8.4., alinéa 5, du Code civil, habilite le juge, par un jugement spécialement motivé, à déterminer qui supporte la charge de la preuve. Cette possibilité pourrait s'ouvrir à lui notamment dans l'hypothèse où « l'administration de la preuve est inopérante, parce que la partie adverse n'est plus en mesure de produire la preuve qu'elle détenait, que la disparition de cette preuve soit ou non imputable à une faute de sa part », puisqu'il apparaît alors « raisonnable que les conséquences défavorables du doute du juge opèrent à l'encontre de la partie à l'origine de la disparition de la preuve » (projet de loi portant insertion du livre 8 « La preuve » dans le nouveau Code civil, Doc. parl., Chambre, sess. 2018- 2019,54-3349/001, p. 14). Il pourrait aussi y recourir afin de sanctionner le refus fautif d'une des parties de collaborer à l'administration de la preuve (ibidem, pp. 14-15).

Par conséquent, selon une jurisprudence établie, lorsque l'employé réclame un paiement d'arriérés de rémunération du chef d'heures complémentaires/ supplémentaires prestées

et non payées, la charge de la preuve repose sur celui-ci (voy. par ex. C. trav. Liège (div. Liège), 22 juin 2021 R.G. 2020/AL/388 ; C. trav. Liège (div. Liège), 9 octobre 2015, R.G. 2015/AL/46). Il doit prouver

deux éléments :

la réalité et l'importance de ces prestations avec un degré minimum de certitude ; et

que l'employeur a demandé, ou à tout le moins a toléré, que celles-ci soient effectuées. Le droit à la rémunération des prestations de travail supplémentaires n'est pas subordonné à l'accord exprès de l'employeur sur celles-ci. Il suffit qu'il ait pu raisonnablement être au courant de la durée des tâches accomplies par le travailleur, sur lesquelles, à défaut de volonté exprimée ou d'instructions précises, il est supposé avoir donné son accord tacite.

Appliqué à la problématique actuelle, il ne semblerait pas injustifié de solliciter une justification pour les heures prestées par le MSF. Le régime légal applicable aux MSF prévoit cependant certaines spécificités qui influencent la charge de la preuve.

Système d'enregistrement fourni par le gouvernement et renversement de la charge de la preuve

Vu les différents taux de rémunérations et les possibles discussions quant à l'enregistrement des heures prestées, la convention collective prévoit un système d'enregistrement objectif et un contrôle externe.

En particulier, l'article 7 de la convention collective du 19 mai 2021 prévoit un outil d'enregistrement électronique fourni par le gouvernement pour l'enregistrement des heures prestées, ainsi qu'un contrôle par une partie tierce indépendante de l'horaire du MSF et l'enregistrement des heures prestées.

En outre, l'article 7, § 2 dispose que la durée de travail enregistrée par le MSF est censée être correcte, sauf si le maître de stage ou l'hôpital peuvent prouver à l'aide de documentation que l'enregistrement n'est pas conforme à la réalité. Au cas où l'hôpital ou le maître de stage auraient des remarques concernant les informations fournies par la tierce partie indépendante, cette dernière prendra les initiatives nécessaires afin de résoudre le conflit.

La problématique sujet du présent avis, selon laquelle les heures prestées ne sont encodées dans le système d'enregistrement du temps de travail qu'une fois qu'elles ont été jugées justifiées, semble contraire à cette disposition.

L'article 7, § 2 établit notamment une présomption réfragable quant au temps de travail enregistré par le MSF, et donc un renversement de la charge de la preuve en faveur du MSF. Il n'incombe pas au MSF à justifier ses heures prestées (qu'elles soient « supplémentaires » ou non), mais au maître de stage ou à l'hôpital de démontrer que le temps de travail enregistré n'est pas conforme à la réalité. La convention collective n'exige par ailleurs pas du MSF d'apporter une justification en cas de décalage entre l'horaire prévisionnel et les heures réellement prestées.

De plus, l'article 1er à 5 de la convention collective détermine un système de rémunération pour les heures effectivement prestées. Il n'est pas prévu que seules les heures reprises dans l'horaire prévisionnel et effectivement prestées sont rémunérées. Conditionner la rémunération des heures prestées à l'accord par l'hôpital ou le maître de stage de la justification de ces heures semble aller à l'encontre de ces dispositions.

En l'absence du système d'enregistrement fourni par le gouvernement

Cependant, le système d'enregistrement fourni par le gouvernement est encore en cours de développement et n'est donc pas d'application pour l'instant. Dès lors, il n'est pas clair si la présomption réfragable s'applique également en l'absence de système d'enregistrement ou dans le cas où l'hôpital utilise son propre système.

La convention collective ne prévoit rien quant à l'enregistrement des heures en attendant l'application du système gouvernemental. Cette question n'est pas non plus explicitement abordée dans les deux FAQ du CPNMH du 22 juillet 2021 et du 25 janvier 2022. Le FAQ du 22 juillet 2021 indique uniquement qu'un système d'enregistrement du temps complet et correct est « bien entendu » requis.

Le modèle de contrat de formation élaboré par la CPNMH prévoit en son article 2 l'engagement de l'hôpital de disposer d'un système d'enregistrement du temps interne, qui enregistre effectivement toutes

les heures réellement prestées par le MSF. S'il est fait usage du contrat modèle, celui-ci lie l'hôpital qui sera alors obligé de prévoir un système d'enregistrement. Par ailleurs, il ne pourrait y avoir de discussion sur la nécessité de justifier les heures enregistrées, puisque le contrat prévoit que les heures réellement prestées doivent être enregistrées (et donc rémunérées). Aucune exception, tel que le non-enregistrement en cas d'heures supplémentaires non-justifiées, n'est prévue. Par ailleurs et pour rappel, conformément aux articles 1ers à 5, les heures effectivement prestées doivent être rémunérées. Il est donc fortement conseillé aux MSF de faire utilisation de ce modèle de contrat-type.

Si le MSF, le maître de stage et l'hôpital ont signé un contrat qui ne prévoit pas une telle clause, la situation est peu claire. En effet, il est discutable si la présomption réfragable de la justification des heures prestées par le MSF s'applique indépendamment du système d'enregistrement utilisé. Comme la convention collective a pour but d'améliorer les conditions de rémunération et de travail et la protection sociale des MSF, il serait conforme à cet objectif d'interpréter l'article 7, § 2 dans ce sens. Cependant, un des éléments clés de ce système semble être le contrôle par une partie tierce indépendante. En cas d'utilisation d'un système propre à l'hôpital, un tel contrôle externe fait défaut. Il donc est possible qu'en cas de litige les juridictions du travail n'acceptent pas ce renversement de la charge de la preuve et applique le droit commun de la preuve, expliqué ci-dessus.

En l'absence de système d'enregistrement fourni par l'employeur

Finalement, il reste à examiner la situation où l'hôpital ou le maître de stage exige une justification pour les heures prestées par le MSF, sans toutefois prévoir de système d'enregistrement.

L'article 8 de la loi de 2010 impose à l'employeur de disposer sur le lieu de travail d'un registre reprenant les prestations journalières effectuées par les travailleurs selon un ordre chronologique.

La Cour de Justice de l'Union Européenne (CJEU) a par ailleurs jugé qu'afin d'assurer l'effet utile des droits prévus par la Directive 2003/88 et l'article 31, § 2 de la Charte des droits fondamentaux, mentionnés ci-dessus, il est nécessaire que les employeurs mettent en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur (arrêt C55/18 du 14 mai 2019). En l'absence d'un tel système, il n'est possible de déterminer de façon objective et fiable ni le nombre d'heures de travail effectuées ainsi que leur répartition dans le temps ni le nombre d'heures supplémentaires, ce qui rend excessivement difficile, sinon impossible en pratique, pour les travailleurs de faire respecter leurs droits. La Cour explique qu'un tel système offre aux travailleurs un moyen particulièrement efficace pour accéder de manière aisée à des données objectives et fiables concernant la durée effective du travail réalisé par eux et est ainsi de nature à faciliter tant la preuve par lesdits travailleurs d'une méconnaissance de leurs droits quant au temps de travail maximal, que le contrôle par les autorités et les juridictions nationales compétentes du respect effectif de ces droits. D'autres moyens de preuves, tels que des témoignages, la production de courriers électroniques ou la consultation de téléphones portables ou d'ordinateurs ne permettent pas d'établir de manière objective et fiable le nombre d'heures de travail quotidien et hebdomadaire effectuées par le travailleur.

L'obligation de disposer d'un registre prescrit à l'article 8 de la loi de 2010 devrait être interprétée conformément à cette jurisprudence de la Cour de Justice, en vertu de l'obligation d'interprétation de la législation belge aux normes supérieures (voy. par ex. CJEU 13 novembre 1990, C-106/89, Marleasing, considération nr. 8). Il en découle que l'hôpital ou le maître de stage qui occupe un MSF est obligé de mettre en place un système d'enregistrement objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque MSF.

Se référant à cet arrêt, la Cour du travail de Bruxelles a estimé dans un arrêt de 2020 qu'en l'absence d'un système d'enregistrement objectif, fiable et accessible, mis en place par l'employeur, il revient à celui-ci de démontrer les heures de travail prestées (CT Bruxelles, 22 mai 2020, R.G. 2018/AB/424, NjW 2020, no. 430). La Cour du travail accepte donc que la charge de la preuve de temps de travail presté incombe à l'employeur s'il n'a pas mis en place un tel système d'enregistrement.

Il convient de souligner que ce raisonnement n'est pas suivi par toutes les juridictions du travail. Ainsi, selon le tribunal du travail francophone de Bruxelles, la législation belge n'impose pas d'obligation aux employeurs de mettre en place un système d'enregistrement du temps de travail Trib. trav. Bruxelles (3e ch.) 17 septembre 2020, R.G. 15/10048/A, inédit). Comme la directive 2003/88 n'a pas d'effet direct entre particuliers, celle-ci ne peut imposer une telle obligation aux employeurs. Il s'agit d'une lacune législative qui n'est pas la faute de l'employeur. Il revient donc bien à l'employé de démontrer ses heures supplémentaires, même en l'absence d'un système d'enregistrement.

Cependant, ces considérations ne sont pas transposables au MSF puisque le régime légal applicable quant au temps de travail diffère. Comme expliqué ci-dessus, la loi de 2010 détermine la durée du travail des MSF, et impose bien aux employeurs de disposer d'un registre reprenant les prestations journalières effectuées par les travailleurs. Il existe donc une base légale pour obliger l'employeur du MSF à disposer d'un système d'enregistrement conforme à la jurisprudence de la CJEU. L'absence d'un tel système, faute de l'employeur, pourrait donc convaincre le juge de faire application de l'article 8.4., alinéa 5, du Code civil pour accepter un renversement de la charge de la preuve en faveur du MSF.

#### Conclusions et recommandations

Il ressort de cette étude que la situation actuelle concernant les heures supplémentaires prestées par les MSF reste malheureusement encore soumise à un certain flou quant aux règles légales applicables.

A défaut de système de contrôle des heures de travail tel que prévu par la CCT du 19.05.2021, il nous paraît pas prudent de conseiller aux MSF de ne pas garder de preuves des heures prestées et de leur contenu.

Une première étape peut être de rappeler à chaque direction leur obligation en matière d'enregistrement des heures prestées, telle que découlant des contrats signés avec les MSF. Il est pertinent de rappeler également les dispositions de la CCT ainsi que la présomption qui implique que les heures enregistrées par les MSF sont supposées être correcte.

Mais en cas de refus d'appliquer déjà cette présomption quant aux heures prestées, il peut subsister une contestation quant à la nature des heures prestées et la certitude qu'il s'agisse bien de prestations de travail nécessaires. Dans ce cas, il nous semble plus prudent que les MSF puissent justifier du contenu de ces heures. Nous comprenons bien que l'emploi du temps des médecins est déjà très chargé, notamment par des tâches administratives. Néanmoins, il nous semblerait pertinent de mettre en place des explications sommaires « types » quant aux heures supplémentaires, que les MSF pourraient envoyer à la fin de chaque garde où de telles heures ont été prestées. Cela afin de pouvoir se ménager une preuve sérieuse si l'hôpital devait refuser de payer ces heures et qu'une affaire devait être tranchée par les Tribunaux.