

Direction générale Soins de santé

Commission paritaire nationale médecins-hôpitaux

15 juin 2023

Médecins spécialistes en formation : règles interprétatives conformément à la loi du 12 décembre 2010 et à la convention collective du 19 mai 2021

Ces derniers mois, un certain nombre de questions et d'éléments ont été listés concernant l'application, d'une part, de la convention collective du 19 mai 2021 sur les conditions minimales qui doivent figurer dans les contrats de formation conclus avec les médecins spécialistes en formation et, d'autre part, de la loi du 12 décembre 2010 fixant la durée du travail des médecins.

Ces questions d'interprétation ont été paralysantes tant dans la mise en œuvre de la réglementation sur le terrain que dans le cadre de l'élaboration de l'outil d'enregistrement du temps de travail prévu dans la convention collective.

La rédaction des règles interprétatives ci-dessous a reposé sur la contribution des services compétents et lesdites règles ont été validées par le ministre compétent. Étant donné que ces questions portent principalement sur l'application de la loi du 12 décembre 2010, il s'agit en l'occurrence du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et du ministre du Travail, M. Dermagne.

Principes de base :

Le temps de travail de base pour chaque MSF (avec ou sans opting-out) est de 48 heures par semaine, soit 624 heures sur une période de référence de 13 semaines.

Les heures prestées au-delà des 48 heures par semaine – à l'exception des heures d'opting-out (cf. infra) - doivent être récupérées au cours de la période de référence en cours de 13 semaines. Le planning est ainsi établi qu'au terme de la période de référence il ne subsiste plus aucune heure à récupérer. Après la période de référence de 13 semaines, ces heures sont illégales et l'hôpital commet une infraction aux lois sociales.

Heures d' « opting out » :

Ces heures peuvent uniquement être prestées si le MSF a signé de plein gré une convention ad hoc.

Ces heures d'opting out peuvent uniquement être utilisées pour faire face à des situations imprévues et ne sont donc pas reprises dans le planning.

oLe nombre d'heures est limité à 12 heures maximum par semaine. Ces heures ne peuvent être reportées d'une semaine à l'autre. Ces heures doivent donc faire l'objet d'un compteur distinct.

Les heures non planifiées sont automatiquement des heures d'opting out.

Les rémunérations sont mensuelles :

Rémunération de base

Les suppléments : +25 % ou + 50 % s'il s'agit d'heures inconfortables et + 10 % s'il s'agit d'autres heures d'opting out.

Les heures d'opting out non planifiées sont toujours rémunérées en supplément :

Pour les heures confortables : 110 % (100 % + 10 % de supplément opting out)

Pour les heures inconfortables : 125 %/150 % (100 % + 25 %/50 % de supplément)

a.En ce qui concerne la durée de travail :

Il existe trois catégories différentes de durée de travail. Ces catégories sont les suivantes :

Pour les MSF sans opting-out :

les durées de travail de base (toujours dans le planning) : la durée de travail est de maximum 48 heures par semaine et de 624 heures sur une période de référence de 13 semaines. Le planning de la durée

hebdomadaire du travail doit être communiqué quatre semaines à l'avance, conformément à la convention collective. Ces heures donnent lieu au paiement mensuel de la rémunération de base (et éventuellement d'un supplément pour les heures inconfortables).

les heures à récupérer (toujours dans le planning + heures imprévues) : au maximum 12 heures de plus que la durée hebdomadaire du travail de base, jusqu'à un maximum de 60 heures. Le planning de ces heures doit être communiqué 4 semaines à l'avance, conformément à la convention collective. Les heures concernées doivent toujours être récupérées dans un délai de 13 semaines. Le planning d'un MSF prévu pour une période de 13 semaines compte au maximum 624 heures de travail, en ce compris les heures à récupérer. Les durées de travail imprévues sont automatiquement qualifiées d'heures à récupérer et sont prises en compte dans la durée de travail maximale de 624 heures réparties sur 13 semaines. Conformément à l'article 9bis de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs du 12 avril 1965, ces heures ne donnent pas droit à un sursalaire en sus du salaire de base étant donné qu'il est inclus dans le salaire de base prévu conformément à la durée de travail maximale de 624 heures sur une période de 13 semaines (hormis éventuellement un supplément pour heures inconfortables).

Pour les MSF avec opting-out :

les durées de travail de base (toujours dans le planning) : la durée de travail est de maximum 48 heures par semaine et de 624 heures sur une période de référence de 13 semaines. Le planning de la durée hebdomadaire du travail doit être communiqué quatre semaines à l'avance, conformément à la convention collective. Ces heures donnent lieu au paiement mensuel de la rémunération de base (et éventuellement d'un supplément pour les heures inconfortables).

les heures à récupérer (toujours dans le planning) : au maximum douze heures de plus que la durée hebdomadaire du travail de base, jusqu'à un maximum de 60 heures. Le planning de ces heures doit être communiqué 4 semaines à l'avance, conformément à la convention collective. Les heures concernées doivent toujours être récupérées dans un délai de 13 semaines. Ces heures sont toujours planifiées par les hôpitaux et sont par conséquent toujours considérées comme étant prévues. Le planning d'un MSF prévu pour une période de 13 semaines compte au maximum 624 heures de travail, en ce compris les heures à récupérer. Conformément à l'article 9bis de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs du 12 avril 1965, ces heures ne donnent pas droit à un sursalaire en sus du salaire de base étant donné qu'il est inclus dans le salaire de base prévu conformément à la durée de travail maximale de 624 heures sur une période de 13 semaines (hormis éventuellement un supplément pour heures inconfortables).

les heures d'opting-out (jamais dans le planning) : il s'agit d'un maximum de 12 heures imprévues qui peuvent être prestées soit en plus du temps de travail hebdomadaire de base, soit en plus du temps de travail hebdomadaire de base complété par des heures supplémentaires à récupérer (avec une limite absolue de 72 heures par semaine : en tout état de cause, chaque heure prestée en sus des

Avenue Galilée5/2•1210•wwwBrussel.health.belgium.be

60 heures par semaine tombe dans cette catégorie). La loi prévoit que ces heures sont notamment destinées à assurer tout type de service de garde sur le lieu de travail ou à faire face à des imprévus (comme une opération plus longue que prévu, par exemple). Le médecin en formation doit avoir accepté expressément et par écrit la possibilité de cette catégorie d'heures supplémentaires. L'employeur ne peut pas intégrer ces heures dans le planning communiqué au préalable. Cette catégorie d'heures d'opting-out imprévues donne toujours droit à une rémunération supplémentaire.

Les prestations supplémentaires prévisibles (par exemple dans le cadre du remplacement de collègues absents) sont toujours reprises dans le planning et doivent être récupérées au cours de la période de référence.

b.En ce qui concerne le paiement de la rémunération :

La rémunération de base et les indemnités pour les heures d'opting-out et les heures inconfortables

doivent être payées mensuellement en application de l'article 9 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Les heures récupérées sont incluses dans la rémunération mensuelle de base.