



GUIDE DE SURVIE DU MÉDECIN SPÉCIALISTE EN FORMATION (MSF)

EDITION RENTRÉE 2022

DEMEFF

DÉLÉGATION DES MÉDECINS
FRANCOPHONES EN FORMATION

www.ladelegation.be - contact@ladelegation.be -  [@ladelegation.be](https://www.facebook.com/ladelegation.be) -  [@ladelegation_be](https://twitter.com/ladelegation_be)

TABLES DES MATIÈRES

Avant-Propos	2
Les 20 règles d'or.....	3
Ressources en cas de difficulté	6
Acquis, Avancées et dossiers en cours	7
1. Eléments acquis et non-acquis avec la nouvelle convention	7
2. Avancées et dossiers en cours au sein de la DeMeFF	8
DeMeff ASBL : qui sommes-nous ?.....	9
Explications détaillées de la nouvelle convention.....	10
1. Conditions de travail.....	10
2. Protection sociale	14
3. Divers	15
Opting-in et opting-out	16
Dossier maternité.....	18
1. Rappels légaux.....	18
2. La Maternité en quelques questions.....	19
Check-list : signature de la convention	22
1. Rappels	22
2. Check-list : convention de stage année 2022 – 2023	23

AVANT-PROPOS

Comme tu le sais peut-être, les règles du jeu qui encadrent notre formation **ont changé l'an dernier**. La convention de formation que nous signons à chaque début de stage **a subi** quelques modifications substantielles.

Nous aimerions que la partie qui débutera en octobre prochain soit partagée par des joueurs·euses aiguisé·e-s, informé·e-s et au fait des droits qui entourent leur activité. C'est pourquoi il nous semble essentiel de te partager les bases de ce jeu qui évolue rapidement.

Ci-dessous, tu retrouveras les 20 règles d'or pour débiter sereinement la nouvelle année académique. **Cette année, nous avons également ajouté un dossier concernant la Maternité, afin de t'informer sur tes droits et devoirs en cas de grossesse.**

Les plus curieux·ses d'entre vous pourront retrouver dans ce même document une explication détaillée de l'avis émis par la Commission Paritaire Nationale Médecins-Hôpitaux (CPNMH) le 19/5/21 encadrant les modifications de notre convention. Nous te mettons également à disposition sur notre site (www.ladelegation.be) le texte intégral ainsi que la Foire Aux Questions (FAQ) y afférente.

Tu trouveras, en dernière page de ce document, une checklist à imprimer et à prendre avec toi à la signature de ta prochaine convention. Elle te permettra de t'assurer que tous les points importants se trouvent bien dans ta convention et, le cas échéant, les rajouter manuellement s'ils venaient à manquer afin de le signaler.

N'oublie surtout pas de [t'affilier à l'ASBL](#). C'est indispensable pour que nous puissions continuer à te représenter au sein des institutions et dans les discussions qui te concernent. Ça permet aussi d'avoir ton mot à dire dans les thématiques que nous défendons, les revendications que nous portons, l'élection de tes représentant·e-s et la direction générale de l'ASBL !

Ce document est le fruit du travail de la Délégation des Médecins Francophones en Formation. Il s'appuie sur notre expertise du dossier et sur les différents documents et avis remis par l'INAMI, le SPF Santé Publique et le SPF Emploi et Travail. Il n'est en aucun cas une garantie juridique en cas de litige avec un lieu de stage ou un maître de stage.



LES 20 RÈGLES D'OR

DE LA NOUVELLE CONVENTION

1. Chaque MSF reçoit comme **salaire de base** un montant fixe brut d'au moins **3199,23 euros** par mois (augmentant avec l'ancienneté et **l'indexation des salaires**).
2. **L'horaire mensuel** (y compris l'horaire de garde) du MSF doit lui être fourni 4 semaines à l'avance par l'hôpital où il exercera.
3. Chaque hôpital doit fournir au MSF un **outil d'enregistrement des heures** prestées.
4. **L'enregistrement** des heures prestées devra se faire via l'outil d'enregistrement du temps de travail mis à disposition, qui servira à vérifier le respect de la législation sur le temps de travail, à calculer les indemnités dues et à s'assurer du respect de l'horaire prévisionnel.

Les hôpitaux pourront également continuer à utiliser un outil interne d'enregistrement du temps de travail, mais celui-ci ne pourra pas prévaloir sur l'outil fédéral.

N'hésitez pas à nous contacter si dans les institutions ayant recours à un outil propre, l'enregistrement de vos heures dans ces deux plateformes différentes entraîne une surcharge de travail administratif.

*L'outil fédéral ne sera probablement pas disponible à la rentrée académique 2022, rendant l'utilisation de l'outil interne de l'hôpital initialement **nécessaire et incontournable**.*

5. Chaque MSF reçoit chaque mois une **fiche de paie détaillée** sur laquelle est indiqué toutes les heures prestées et leurs rémunérations.
6. Une **pause repas** ne peut être décomptée du temps de travail qu'à condition que le MSF ne la prenne sans rester à la disposition de son service de stage (par téléphone, sur place, ...). Dans tous les autres cas, la pause repas est considérée comme du **temps de travail**.
7. Une **garde** appelable t'obligeant à être à l'hôpital en **moins de 20 minutes** sera considérée comme du **temps de travail effectif**.

Cela signifie qu'elle sera rémunérée comme du temps de travail intra-muros et que l'entièreté de la prestation (que tu sois appelé ou non) sera comptabilisée dans ton temps de travail.

Par ailleurs, nous ne parlerons plus de gardes **intra-muros** mais bien de temps de travail en **heures confortables ou inconfortables**.



Les gardes te permettant d'être sur place dans un **délai supérieur à 20 minutes** sont considérées comme des **gardes appelables à proprement parler**. Leur rémunération est différente des heures effectivement prestées sur place. Le temps de travail effectué à l'hôpital pendant la période de garde rappelable est rémunéré de manière habituelle, selon le régime horaire dans lequel il a été réalisé.

TYPE DE PRESTATION	RÉMUNÉRATION AFFÉRENTE
Temps de travail effectif (sur place et garde callable avec rappel en moins de 20 minutes sur place)	• Heures confortables (8-20h) en semaine : +110% salaire horaire • Heures inconfortables (20-8h) en semaine et samedi (24h) : +125% salaire horaire • Dimanche et jours fériés (24h) : +150% salaire horaire
Garde callable (rappel en plus de 20 minutes sur place)	• Jours de semaine entre 08h et 20h : 50€/12h entamées • Jours de semaine entre 20h et 08h, jours de week-end (24h) et jours fériés (24h) : 75€/12h entamées

8. Chaque MSF reçoit une **indemnisation de frais** mensuelle d'au moins **100€** brute qui **ne doit pas être justifiée**. Il a également droit au **remboursement** de ses activités scientifiques (selon des modalités à définir avec le maître de stage).

9. La **MSF enceinte** bénéficie d'une **protection complète de la maternité**.

Dès **26 semaines de grossesse**, la MSF enceinte ne peut plus prester d'horaire de nuit (20h-8h) ni effectuer de prestation à risque pour sa santé ou celle de son fœtus. Elle ne peut par ailleurs plus travailler plus de 12 heures consécutives. Des mesures de protection complémentaires peuvent être proposées par la médecine du travail et doivent être respectées par l'employeur.

10. Chaque MSF a droit à des **congés de naissance, palliatifs, d'adoption et aux congés pour absences mineures** (mariage, communion, décès...).

11. En cas de maladie, le-a MSF perçoit un **salaire mensuel garanti** pendant les 30 premiers jours d'incapacité de travail avant de basculer sur la mutuelle.

12. Chaque MSF a droit à au moins **20 jours de vacances en plus des 10 jours fériés légaux**. Il-elle a également le droit de prendre au moins **10 jours de congé consécutifs** s'il le souhaite.

13. Tout **jour férié légal** qui tombe un week-end peut être **recupéré** un autre jour.



- 14.** Chaque **jour férié légal presté** peut être récupéré à un moment différent, après concertation avec l'employeur. Si vous travaillez un jour férié le week-end, le jour férié concerné ne peut pas être récupéré deux fois.
- 15.** Chaque MSF a droit à au moins **10 jours scientifiques**. Ces jours peuvent être pris librement et sans justification. Vous ne pouvez pas être obligé d'utiliser ces jours pour assister à des cours obligatoires à votre formation.
- 16.** Chaque MSF doit pouvoir assister à **tout cours ou examen obligatoire** à sa formation, et donc être dispensé de travail pour lesdits jours, sans perte de salaire ni utilisation de congés ou congés scientifiques.
- 17.** Les **congés** doivent être demandés par le MSF au moins 4 semaines à l'avance. Le maître de stage est tenu de fournir une réponse endéans 7 jours.
- 18.** Tout MSF qui était déjà en formation en 2021 a le **droit de refuser** les conditions salariales de cette nouvelle convention de stage pour les années académiques 2021-2022 et 2022-2023 s'il-elle bénéficie de conditions plus avantageuses qu'il-elle souhaite maintenir. Cela n'est valable que s'il-elle continue d'exercer dans la même institution. Il est de ton devoir de le signaler par écrit à ton hôpital !
- 19.** Les assistant-e-s en filière scientifique (doctorat) ne sont pas concerné-e-s par cet accord car ils-elles sont sous le statut de salarié-e. S'ils-elles effectuent des tâches cliniques dans un hôpital, les conditions doivent être fixées dans leur contrat.
- 20.** En cas de problème avec la mise en application de la nouvelle convention de stage, n'hésite pas à nous contacter. Nous pourrions t'aider pour y voir plus clair et, le cas échéant, te référer vers les bons interlocuteurs si le problème le nécessite !



RESSOURCES EN CAS DE DIFFICULTÉ

De manière générale : n'hésite pas à nous contacter directement (contact@ladelegation.be -  @ladelegation.be -  @ladelegation.be). Nous pourrions t'orienter de la manière la plus adéquate.

En cas de souci lié aux **conditions de travail** et au **respect de la législation**, nous te conseillons d'abord de voir en interne, directement avec **ton·a maître de stage, le Conseil Médical de l'hôpital dans lequel tu te trouves** ainsi que **les responsables facultaires et/ou ton·a maître de stage coordinateur**. Si ces solutions ne sont pas possibles ou s'avèrent infructueuses, tu peux également contacter directement **l'Auditorat du travail** par email (via Mme Nathalie Romain, nathalie.romain@emploi.belgique.be). Ils peuvent donner suite à ton dossier, de manière anonyme si tu le souhaites.

En cas de souci lié à des **problèmes psychosociaux**, tu peux contacter l'organisation *Médecins en difficulté*.

MÉDECINS EN DIFFICULTÉ vise les **problèmes d'ordre psychosocial des médecins**, pouvant influencer la qualité des soins qu'ils dispensent. C'est un organisme indépendant destiné à tous les médecins ainsi qu'aux médecins en formation et à leur entourage, axé tant sur la prévention que sur l'offre d'un **accompagnement accessible, discret et confidentiel**. En outre, il s'agit d'un centre de connaissance et d'un point de **contact central** pour toutes les personnes intéressées. Cette structure réunit des informations relatives à cette problématique et les rend accessibles.

Contacts :

<https://www.medecinsendifficulte.be>

info@medecinsendifficulte.be

0800 23 460 – Numéro gratuit – NUMÉRO D'URGENCE NATIONAL DE MÉDECINS EN DIFFICULTÉ (du lundi au vendredi de 9.00 heures à 17.00 heures)

0800 32 123 (24/24 heures et 7/7 jours) – Numéro gratuit – CENTRE DE PRÉVENTION DU SUICIDE (indépendant de MÉDECINS EN DIFFICULTÉ)

107 (24/24 heures et 7/7 jours) – Numéro gratuit – Télé-Accueil (indépendant de MÉDECINS EN DIFFICULTÉ)



ACQUIS, AVANCÉES ET DOSSIERS EN COURS

1. ELÉMENTS ACQUIS ET NON-ACQUIS AVEC LA NOUVELLE CONVENTION

ACQUIS	NON-ACQUIS
Définition précise du temps plein d'un-e MACS (48h) et du salaire associé	☒ Reconnaissance des heures prestées à domicile en cas de garde appelable
Définition d'une indemnisation minimale des heures inconfortables, des heures concernées par l'opting-out et définition de celles-ci	☒ Temps de repos systématique après toute prestation de > 12 heures
Obligation de création d'un horaire prévisionnel envoyé au-à la MACS	☒ Cumul des sursalaires (opting-out + heures inconfortables)
Indemnité de frais à hauteur de 100€ bruts	☒ Définition des activités à risque dans le cadre de la protection de la maternité
Minimum de 20 jours de congé et 10 jours fériés légaux	☒ Droits sociaux standards (pension, chômage)
Minimum de 10 jours de congé scientifiques et indemnisation des frais scientifiques	☒ Indemnité kilométrique
Salaire garanti à 100% par l'employeur pendant 30 jours en cas de maladie	☒ Absence des détails pratiques sur l'outil d'enregistrement du temps de travail, faisabilité, automatisation et sur la création de l'organisme tiers chargé de centraliser, d'analyser et d'organiser cet enregistrement et les indemnités y étant liées
Renforcement de la protection de la maternité	☒ Prise en charge financière des formations complémentaires « vivement conseillées » (ALS, échographie, DU, ...)
Droit aux congés pour raisons familiales (décès, mariage, ...) et aux congés palliatifs	☒ Reconnaissance, sur le terrain, des heures supplémentaires avec leur rémunération.

Nous continuerons bien entendu à défendre les points non obtenus, selon les demandes et avis exprimés au sein de l'ASBL, pour coller au plus près aux préoccupations des MSF.



2. AVANCÉES ET DOSSIERS EN COURS AU SEIN DE LA DEMEFF

- **CPNMH** : siège avec droit de vote, indexation des salaires au 1^{er} juin 2022.
- **Conseil Supérieur de la Santé** : discussion d'un siège avec droit de vote.
- Participation aux groupes de travail du **Conseil Supérieur des MG & Spécialistes**.
- **Collaboration** avec le VASO, HOP et l'AMGF au niveau national et européen.
- Développement d'une **application d'enregistrement du temps de travail**.
- **Dossier maternité**.
- **Conseil légaux** avec le cabinet « PROGRESS Lawyers Network ».
- **Accompagnement** des MSF en difficultés.

Si un de ces projets te tente ou si tu as des idées à nous partager et pour lesquelles tu souhaiterais t'investir dans le DeMeFF, n'hésite pas à nous contacter !



DEMEFF ASBL:

QUI SOMMES-NOUS ?

La structure “Délégation des Médecins Francophones en Formation” a été mise sur pied dans le décours des mouvements de contestation qui ont parcouru l’ensemble des médecins assistant·e·s candidat·e·s spécialistes (MACS) ou Médecins Spécialistes en Formation (MSF) pendant la négociation du nouveau contrat régissant notre activité et l’enseignement de notre spécialité en mai dernier. **Il s’agit d’une ASBL dont l’équipe, élue, est issue des trois réseaux universitaires francophones (UCL-ULB-ULg).**

Cette organisation tend à devenir le point central coordonnant les intérêts des médecins en formations des trois réseaux universitaires de la Fédération Wallonie-Bruxelles (UCL-ULB-ULg) dans les négociations qui les concernent au niveau politique (tant fédéral que régional), académique et syndical.

Son objectif est de permettre l’implication des médecins en formation dans l’élaboration, la révision et l’évaluation des textes légaux par le biais d’une structure neutre et indépendante. Elle permet aussi l’articulation des messages avec son homologue néerlandophone, le **VASO**, ainsi qu’avec les **organisations défendant les médecins généralistes en formation, l’AMGE et HOP.**

Elle vise finalement à permettre l’émergence et la reconnaissance, à tous les niveaux de discussion, de la volonté et l’opinion des médecins en formation. Cette fonction est un maillon indispensable dans l’amélioration des conditions de formation, d’exercice et de vie des médecins en formation.

L’équipe de la Délégation des Médecins Francophones en Formation (DeMeFF) :

Co-président : Dr Sami Barrit (ULB)

Co-présidente : Dr Noéline Bellefroid (ULg)

Co-président : Dr Alexandre Niset (UCL)

Secrétaire général : Dr Elise Simonin (UCL)

Cette équipe sera renouvelée au cours de l’Assemblée Générale du 15 septembre 2022, où tous·tes les membres adhérent·e·s auront l’occasion d’exprimer leur avis sur leurs représentant·e·s.



EXPLICATIONS DÉTAILLÉES DE LA NOUVELLE CONVENTION

RÉSUMÉ DE L'AVIS ÉMIS PAR LA CPNMH 19/05/2021 + MÀJ INDEXATION DES SALAIRES

I. CONDITIONS DE TRAVAIL

A. Définitions

Loi du 12 décembre 2010 :

- Un maximum de **48 heures par semaine en moyenne** peut être effectué (624 heures au total) sur 13 semaines. Le maximum horaire hebdomadaire absolu est de 60 heures.
- Si une **clause d'opting-out a été signée**, un maximum de **60 heures par semaine en moyenne** peut être effectué (780 heures au total) sur 13 semaines. Le maximum horaire hebdomadaire absolu est de 72 heures.

Selon l'accord de la CPNMH du 19 mai 2021 :

- Les **heures confortables** sont les heures travaillées pendant la **semaine** (du lundi au vendredi) de **8 h à 20 h**.
- Les **heures inconfortables** sont les heures travaillées pendant la **semaine de 20 heures à 8 heures**, le **week-end** (toute la journée) ou un **jour férié** (toute la journée).
- Une **pause repas** ne peut être décomptée du temps de travail qu'à condition que le MSF ne la prenne **sans rester à la disposition de son service de stage** (par téléphone, sur place, ...). Dans tous les autres cas, la pause repas est considérée comme du **temps de travail**. Cela signifie **qu'on ne peut pas déduire automatiquement une heure de pause repas des heures de travail**.

Termes utilisés dans ce document :

ANCIENNE NOMENCLATURE	NOUVELLE NOMENCLATURE
Garde intra-muros	Heures inconfortables
Garde extra-murose/rappelable	Garde appelable



B. Temps de travail de base pendant les heures confortables

Le salaire de base s'élève au **minimum à 3199,23 euros** par mois (montant forfaitaire brut) pour un MSF au cours de sa première année de formation qui est employé à temps plein. L'emploi à temps plein est de 48 heures par semaine. Pour les heures de travail à temps partiel, le salaire minimum brut de base est réduit au prorata. Le salaire de base augmente en fonction de l'ancienneté. Ce montant brut minimum est indexé annuellement au 1er janvier. **Il a également été indexé au 1^{er} juin 2022 sur accord émis par le CPNMH, voici donc les montants bruts minimaux actuels :**

	AUGMENTATION	MONTANT BRUT MINIMAL
1ère	-	3199,23 €
2ème	102,81 €	3302,04 €
3ème	128,51 €	3430,55 €
4ème	128,51 €	3559,06 €
5ème	154,21 €	3713,27 €
6ème	154,21 €	3867,48 €

C. Paiement des heures supplémentaires

Pour le **temps de travail supplémentaire** (= « heures supplémentaires ») concerné par l'opting-out, pendant les heures confortables, le salaire horaire brut minimum est de **110 %** du salaire horaire de base minimum.

D. Indemnités pour les horaires inconfortables en semaine et le samedi

Pour chaque temps de travail (que vous ayez ou non signé l'opt-out) effectué entre 20h et 8h en semaine ou le samedi (toute la journée), le salaire horaire brut minimum est de **125 %** du salaire horaire minimum de base.

E. Indemnités pour les horaires prestés le dimanche et les jours fériés

Pour chaque temps de travail (que vous ayez ou non signé l'opt-out) effectué un dimanche ou un jour férié, le salaire horaire brut minimum est de **150 %** du salaire horaire minimum de base.

F. Service de gardes appelables

Une **garde callable** est définie comme une garde **extra-muros** où le médecin-spécialiste en formation est censé pouvoir se rendre à l'hôpital dans un **délai supérieur à 20 minutes**.

Si le **délai** requis est de **20 minutes ou moins**, ces gardes sont à considérer comme du temps de travail **intra-muros** (anciennement appelé "garde"). Celles-ci sont donc payées comme telles et comptabilisées dans le temps de travail.



Pour les **gardes appelables où le délai attendu est supérieur à 20 minutes**, le défraiement est calculé comme suit :

- **En semaine, entre 8h et 20h** : indemnisation forfaitaire d'un montant de **50€** par période entamée de 12 heures.
- Le **week-end** (toute la journée), les **jours fériés** (idem) **et la semaine entre 20h et 8h** : indemnisation forfaitaire d'un montant de **75€** par période entamée de 12 heures.

Seules les **heures prestées à l'hôpital** pendant la période de garde appellable sont rémunérées selon les points 1C., 1D. et 1E. et comptabilisées dans le temps de travail. Les **heures ne faisant pas l'objet d'une prestation à l'hôpital** ne sont **pas prises en compte dans le calcul du temps de travail et ne sont pas rémunérées en dehors de l'indemnité forfaitaire**. Elles ne peuvent toutefois pas être considérées comme des périodes de repos étant donné que le médecin spécialiste en formation n'est pas libre de disposer de son temps comme il l'entend.

Les indemnités forfaitaires doivent être cumulées avec les indemnités liées aux prestations de travail réellement effectuées lors d'un retour à l'hôpital.

G. Horaire de travail

L'horaire de travail mensuel, comprenant le régime de garde et les périodes de repos, est communiqué par voie électronique par l'hôpital au MSF **au moins quatre semaines avant le début de son stage dans l'institution**.

Le MSF s'appuie sur un **outil d'enregistrement électronique mis à disposition par le gouvernement**, géré par un tiers indépendant, pour enregistrer les heures de travail effectuées par celui-ci et disposer d'un calcul de l'indemnité due. Cet outil ne sera probablement pas encore disponible à la **rentrée 2022**, tu devras t'assurer de **tenir un relevé précis de tes heures** afin de les voir valoriser !

L'enregistrement du temps de travail et le calcul des indemnités sont transmis au moins une fois par trimestre par la tierce partie indépendante au MSF, au maître de stage et à l'hôpital où le MSF a effectué ses prestations.

Cela permet au MSF et au gouvernement via la tierce partie indépendante de vérifier si les prestations payées par l'hôpital sont **conformes à la législation**. Si des écarts sont constatés, ils seront transmis à l'inspection sociale.

La durée de travail enregistrée par le MSF est **considérée comme correcte** sauf si le maître de stage ou l'hôpital peuvent prouver à l'aide de documentation que ce n'est pas le cas. 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 tierce partie indépendante rend également un rapport annuel aux autorités au sujet des problèmes qui se sont produits.



H. Fiche de paie

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 (NB : les heures travaillées dans le cadre de l'opting out ne seront calculées et payées qu'après une période de 13 semaines).

I. Indemnités

Une indemnité de frais de **100€ bruts** par mois est versée au MSF. Cette indemnité couvre entre autres les frais de déplacement, de téléphonie et de télématique.

Les activités scientifiques (frais de publication, congrès, cours de qualification...) sont indemnisées sur la base des coûts réels justifiés et d'un commun accord entre le maître de stage et le MSF, ou font l'objet d'un budget spécifique en faveur du MSF, distinctement de l'indemnité de frais discutée ici. L'hôpital est expressément informé des frais encourus.

Les conventions et les montants relatifs à la rémunération des activités scientifiques doivent être **explicitement mentionnés dans la convention de formation**. Ce budget ne peut pas s'élever à zéro euros.

J. Congés et jours fériés

Tout MSF a droit à minimum **20 jours de vacances par an** en plus des **10 jours fériés légaux**. Au moins dix jours de vacances peuvent être pris sans interruption, en ce compris le week-end au début et à la fin de cette période.

Le MSF qui effectue des prestations de travail un jour férié légal a droit au repos compensatoire rémunéré prévu dans la législation du travail. En outre, un jour férié légal qui tombe le week-end est récupéré à un autre moment.

Les absences doivent être demandées par le MSF au moins 4 semaines à l'avance. Le maître de stage ou son remplaçant sont tenus d'y répondre dans un délai de 7 jours.

K. Congé scientifique

Tout MSF a droit chaque année à la dispense de prestations de travail aux fins de missions scientifiques, en plus des jours de vacances accordés contractuellement par an.

Chaque MSF a droit à **10 jours de congé scientifique** qui peuvent être pris **librement** par le MSF **sans nécessité de justification au maître de stage**. Le MSF ne peut pas être contraint à utiliser ces jours pour suivre des cours dans le cadre d'un curriculum obligatoire. Chaque MSF doit être rendu **disponible afin de suivre les cours et examens requis** par son master en médecine spécialisée et reçoit donc une dispense de prestations de travail **n'imputant pas le nombre de jours de congé scientifique**.



2. PROTECTION SOCIALE

A. Grossesse : cfr Dossier maternité

B. Salaire garanti en cas d'incapacité de travail

Chaque MSF a droit à un **salaire mensuel garanti**, au moins égal au salaire de base, **pendant les 30 premiers jours d'incapacité de travail**. Il tombe ensuite sur le régime de la mutuelle.

C. Congé pour des raisons familiales (« petit chômage »)

Chaque MSF a droit à des congés pour « événement familial » conformément aux dispositions de [l'arrêté royal du 28 août 1963](#) (relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure) pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civile¹. **Cela signifie que le MSF a le droit de s'absenter pour ces différentes raisons sans devoir poser de jour de congé.**

¹ Liste exhaustive :

1. Mariage du travailleur salarié : deux jours à choisir par le travailleur salarié dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
2. Mariage d'un enfant du travailleur salarié ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du second mari de la mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur : le jour du mariage.
3. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur : le jour de la cérémonie.
4. Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur salarié ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur salarié : trois jours à choisir par le travailleur salarié dans la période qui commence le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
5. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, (d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant,) d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur salarié : deux jours à choisir par le travailleur salarié dans la période qui commence le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
6. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant, (d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant,) d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur salarié : le jour des funérailles.
7. Communion solennelle d'un enfant du travailleur salarié ou de son conjoint : le jour de la cérémonie. (Lorsque la communion solennelle coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le travailleur salarié peut s'absenter le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement).
8. Participation d'un enfant du travailleur salarié ou de son conjoint à la fête de la « jeunesse laïque » là où elle est organisée : le jour de la fête. (Lorsque la fête de la jeunesse laïque coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le travailleur salarié peut s'absenter le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement).
9. Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement ou de sélection : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
10. Séjour du travailleur objecteur de conscience à l'Administration de l'expertise médicale ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
11. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix : le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
12. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
13. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal, ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire.
14. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
15. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.



D. Congé social

Le MSF peut bénéficier des régimes de congé déterminés aux articles 30 et 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, aux conditions figurant dans ces dispositions. Cela comprend le **congé de naissance et le congé d'adoption**. Il peut également bénéficier des **régimes de congé palliatif** (prévus aux articles 100 bis et 102 bis de la [loi de redressement du 22 janvier 1985](#) contenant des dispositions sociales). La convention de formation mentionne explicitement que le MSF peut prétendre à l'application de ces dispositions.

E. Pension et chômage

Dans une deuxième phase de cet accord, les options de cotisation à la retraite, le décompte des années travaillées et le droit aux allocations de chômage seront approfondis. Cela ne relève pas de la compétence de la Commission Paritaire Nationale Médecins-Hôpitaux.

3. DIVERS

A. Responsabilité civile

Une **assurance responsabilité civile** est souscrite pour le MSF par l'hôpital dans lequel la personne est employée.

B. Entrée en vigueur

Cette convention collective entre en vigueur **à partir de l'année académique 2021-2022** et sera appliquée par les maîtres de stage et les hôpitaux à compter de la date déterminée dans le plan de stage du MSF comme point de départ de la nouvelle année de stage. Les MSF dont la formation a déjà commencé avant l'entrée en vigueur de cet accord et qui bénéficient actuellement de meilleures conditions de rémunération, **peuvent demander par écrit de conserver celle-ci pendant un ou deux ans** (années académiques 2021-2022, 2022-2023), à condition qu'ils continuent d'exercer dans la même institution.

L'employeur peut bien entendu prévoir des dispositions plus favorables et inclure dans la convention des dispositions spécifiques pour les questions qui ne sont pas prévues par la réglementation ou la convention collective.



OPTING-IN ET OPTING-OUT

BREFS RAPPELS

Le temps plein d'un MSF est de 48 heures hebdomadaires en moyenne sur 13 semaines. Il ne peut jamais dépasser 60 heures en une semaine. Il s'agit, par défaut, de **l'opting-in**.

L'hôpital peut te proposer de compléter un **avenant à ta convention de stage** : il s'agit d'une **extension du temps de travail maximal**, aussi appelé **opting-out**. Si tu le signes, tu marques ton accord pour majorer les maxima hebdomadaires moyens à 60 heures et ton maxima hebdomadaire absolu à 72 heures.

La décision de signer ou non ce document ne peut être soumise à aucune pression extérieure. Si cela venait à arriver, prends contact avec nous. Tu n'es donc **pas obligé de signer cet avenant** !

Comme explicité plus haut, les heures complémentaires réalisées dans le cadre de l'opting-out (toute heure comprise entre la 642ème et la 780ème au terme de la période de 13 semaines) sont rémunérées à 110% du salaire horaire de base. Au-delà de 780 heures sur 13 semaines, aucune heure ne peut être rémunérée, elles doivent être récupérées durant la période de stage en cours.

Si l'opting-out n'est pas signé, il n'est **pas légal de prester plus de 48 heures** hebdomadaires en moyenne. Ces heures supplémentaires **ne pourront donc pas être rémunérées** et **doivent être récupérées avant la fin de la période de stage**.

Nous t'encourageons à enregistrer correctement ton temps de travail afin de t'assurer de la juste rémunération de tes heures de travail. Cela permet aussi aux administrations de s'assurer du bon respect de la législation. En veillant à cela, on veille tant à la santé du soignant qu'à celle du patient. Travailler en étant épuisé, c'est mettre potentiellement en danger autrui.

MAXIMA HORAIRES HEBDOMADAIRES



CALCUL SUR 13 SEMAINES

Opting-in 48h x 13 semaines 624 heures Payées 100%	ILLÉGAL
Opting-out 48h x 13 semaines 624 heures Payées 100%	Opting-out Temps de travail "additionnel" 12h x 13 sem 156 heures Payées 110%



DOSSIER MATERNITÉ

La protection de la maternité est régie par le [Code du Bien-être au Travail](#) et par les articles 39 à 45 de la [loi du 16 mars 1971](#) sur le travail.

Ce guide a pour objectif d'informer les médecins spécialistes en formation (MSF) sur leurs droits et devoirs en cas de grossesse ; il a été réalisé en collaboration avec le CESI et COHEZIO, deux services de prévention et de protection des travailleurs·euses.

1. RAPPELS LÉGAUX

Le Code du Bien-Être au Travail et la Loi du 16 mars 1971 sur le travail établissent les bases légales de la protection de la maternité. De ceux-ci, il faut retenir :

- Dès l'annonce de la grossesse, le maître de stage **doit écarter** la MSF **enceinte des substances à risque (cf infra) le plus rapidement possible**.
- La MSF enceinte ne **peut plus effectuer aucun travail à partir du 7ème jour précédant la date présumée d'accouchement**. Cela implique que la MSF rende un certificat médical attestant de la date du terme.
- L'agent enceinte a le **droit de s'absenter du travail**, avec maintien de sa rémunération, le temps nécessaire **pour se rendre aux examens médicaux prénataux** qui ne peuvent avoir lieu en dehors de ses heures de travail, à condition d'avertir au préalable son employeur.
- La MSF enceinte ne peut effectuer de travail de nuit (c'est-à-dire celui presté entre 20h et 06h) à partir de 8 semaines avant la date prévue d'accouchement ou avant ce terme, sur présentation d'un certificat médical et pendant 4 semaines maximum après la fin immédiate du congé de maternité.
- Le temps de travail de la travailleuse enceinte ne peut dépasser 40h/semaine.

La [Commission Paritaire National Médecins – Hôpitaux \(CPNMH\)](#) élargit certaines de ces dispositions par le biais de **conditions minimales devant figurer dans la convention de stage. A partir de la 26ème semaine d'aménorrhées**, la MSF enceinte :

- Ne peut plus prester des heures entre 20h et 8h.
- Ne peut plus faire d'activités à risque (ie les interventions SMUR).
- Durée maximale de travail consécutif : 12 heures.
- Ne peut travailler plus de 40 heures hebdomadaires (indépendamment de la signature ou non de l'opting-out), sans réduction du salaire mensuel.



2. LA MATERNITÉ EN QUELQUES QUESTIONS

A. Quand dois-je déclarer ma grossesse ?

Le plus tôt possible ! Souvent, la MSF enceinte annonce sa grossesse aux alentours de la 6 – 8^{ème} semaines d'aménorrhée.

B. A qui dois-je déclarer ma grossesse ?

Sur mon lieu de stage, je dois avertir **mon·a maitre de stage et le service des ressources humaines** de l'hôpital.

Je dois également veiller à prévenir **mon·a maître de stage coordinateur·rice**.

C. Qui doit avertir la médecine du travail de ma grossesse ?

Normalement, ton·a maitre de stage et/ou le service des ressources humaines informe la médecine du travail mais, en pratique, il paraît plus simple de les contacter par soi-même afin d'obtenir un rendez-vous dans des délais raisonnables.

D. En quoi consiste une consultation à la médecine du travail dans le cadre d'une grossesse ?

Outre l'examen clinique de base et la réalisation d'une analyse d'urine, la consultation en médecine du travail consiste à :

- Informer sur nos droits en termes de protection de la maternité.
- Donner des recommandations plus générales, notamment sur le temps de travail et la prestation des heures de nuit.
- Faire une revue de l'état de santé de base et des antécédents obstétricaux.

E. Quels sont les facteurs pouvant mener à une adaptation du travail ?

Dès l'annonce de la grossesse, le·a maitre de stage est tenu de **m'écarter des agents d'exposition à risque** dont les principaux sont :

- **Agents physiques** : choc, port de charges lourdes, rayonnements ionisants et non-ionisants.
- **Agents biologiques** : virus, parasites, bactéries.
- **Agents chimiques** : notamment les cytostatiques et les gaz anesthésiants en circuit ouvert.

Si des facteurs de risques obstétricaux ou de santé propres à la MSF se surajoutent aux risques professionnels, la médecine du travail peut être amenée à prononcer une **inaptitude à la fonction** et dans ce cas, elle sera écartée de son poste.

F. Quels avis peuvent être rendus par la médecine du travail ?

Après évaluation en consultation de médecine du travail, le médecin compétent rend un avis sur l'aptitude à travailler de la MSF enceinte.



Celle-ci peut être déclarée :

- Apte à travailler.
- Apte à travailler sous réserve d'aménagement du poste de travail occupé.
- Mutation à un poste de travail adapté ; par exemple, un travail de recherche.
- Inapte temporairement à travailler.
- Orientée vers le médecin traitant et/ou le gynécologue en cas de grossesse pathologique.

G. En matière de rémunération, quelle est la différence entre un écartement et une interruption du temps de travail ?

En cas de certificat d'interruption du temps de travail (qui est généralement fourni par le gynécologue ou le médecin généraliste en cas de grossesse pathologique), la MSF tombe sur la mutuelle et reçoit **60% de son salaire brut** habituel.

Si un aménagement de poste ou une mutation n'est pas possible, la MSF est écartée et indemnisée par la mutuelle à hauteur de **80% environ de son salaire brut** habituel.

H. Si une adaptation du travail est nécessaire, qui en informe le·a maitre de stage ?

C'est la MSF qui doit prévenir le·a maitre de stage de l'avis rendu par la médecine du travail.

En cas d'éventuel conflit, la MSF peut demander à la médecine du travail de prendre contact avec le·a maitre de stage pour clarifier la situation.

I. Dans quel délai le·a maitre de stage peut-il réagir aux adaptations émises par la médecine du travail ?

Le·a maitre de stage doit rendre son avis **le plus rapidement possible**. En général, le délai acceptable est de 1 à 2 semaines afin que celui·celle-ci puisse s'organiser.

J. Si le·a maitre de stage refuse les propositions d'adaptation émises par le·a médecin du travail, que se passe-t-il ?

Si la MSF estime que son·a maitre de stage ne respecte les conditions légales ou si le·a maitre de stage refuse catégoriquement une adaptation du poste/du temps de travail de la MSF enceinte, cette dernière doit tenir au courant le·a médecin du travail afin que celui·celle-ci puisse en discuter directement avec le·a maitre de stage concerné·e.

En cas de refus persistant, cela peut mener à l'écartement de la MSF.



K. Quelles adaptations de poste de travail peut-on rencontrer ?

Voici quelques exemples :

- **Radiologie :**
 - Contre-indication formelle de la radiologie interventionnelle.
 - Autorisation de se trouver dans le bureau derrière le pupitre de radioprotection ; en effet, le travail peut être poursuivi moyennant le respect d'une dose maximale de 1 millisievert sur la durée de la grossesse.
- **Chirurgie :**
 - Pas de présence lors des interventions sous scopie.
 - Eviter les interventions longues.
 - Favoriser les consultations.
- **Anesthésie :** pas de présence lors des interventions sous scopie ou en circuit ouvert.

L. Une réévaluation par la médecine du travail est-elle prévue en cours de grossesse ?

Il n'y a pas de réévaluation systématique en cours de grossesse mais celle-ci peut avoir lieu **si la MSF en fait la demande**, dès lors qu'elle estime que les recommandations ne sont pas respectées ou selon l'évolution de sa grossesse.

La médecine du travail encourage vivement les MSF à les contacter !

M. Quelle est la durée du congé de maternité ? Quand doit-il débuter ?

Le congé de maternité dure **15 semaines** et **débute au plus tard 1 semaine avant la date prévue d'accouchement**. En effet, la MSF ne peut plus travailler 7 jours avant cette date. La MSF doit rendre un certificat médical attestant de cette date.

Une visite de reprise est obligatoire dans les 10 jours qui suivent le retour de la MSF au travail.

N. Qu'en est-il de la protection de l'allaitement ?

La MSF peut solliciter un **examen de protection de l'allaitement** ; celui-ci se base sur l'évaluation des risques avec la médecine du travail et sur la base d'un certificat d'allaitement rempli par le médecin de la MSF. **L'écartement d'allaitement** est appliqué lorsqu'un aménagement de son travail n'est pas possible (selon le même principe de l'écartement durant la grossesse).

Cet examen se fait à la demande de la MSF et se déroule environ **2 mois après l'accouchement**.

En cas d'écartement d'allaitement, la MSF perçoit **60% de son salaire brut** via la mutuelle.

L'indemnisation de cet écartement **dure jusque 5 mois maximum après la date d'accouchement**.



CHECK-LIST : SIGNATURE DE LA CONVENTION

Nous te proposons une check-list à imprimer et à prendre avec toi afin de t'assurer que toutes les obligations liées à la nouvelle convention sont bien respectées.

En cas de manquement aux obligations :

- Note le problème sur ta check-list ;
- Si le manquement ne te semble pas assez important pour refuser de signer la convention, ajoute en bas du contrat une mention manuscrite sur les manquements constatés ;
- Envoie-nous une copie de ta check-list et une copie de ta convention.

Les données récoltées nous permettront de faire une évaluation de la bonne implantation des nouvelles obligations dans les différents hôpitaux de la FWB. Cela nous permettra d'identifier là où des problèmes structurels persistent et nous permettra de remettre un rapport aux hôpitaux, aux universités et aux instances fédérales impliquées dans le dossier.

Il est indispensable que nous collections un maximum de données pour suivre et s'assurer de la bonne mise en place des différentes obligations légales !

1. RAPPELS

Rémunération mensuelle minimale :

	MONTANT BRUT MINIMAL
1ère	3199,23 €
2ème	3302,04 €
3ème	3430,55 €
4ème	3559,06 €
5ème	3713,27 €
6ème	3867,48 €

Indemnités :

PRESTATION	INDEMNITÉ
Heures opt-out	110%
Heures inconfortables (sem nuit, samedi)	125%
Heures inconfortables (dimanche et fériés)	150%
Forfait garde callable (journée)	50%
Forfait garde callable (nuit, sam, dim, férié)	75%



2. CHECK-LIST : CONVENTION DE STAGE ANNÉE 2022 – 2023

À imprimer, à prendre avec toi lors de la signature de ton contrat et à nous renvoyer par mail ou via messenger !

Informations générales :

Hôpital :

Service :

Maître de stage :

Date de début de la convention de stage :

Spécialisation suivie :

Année : ☐ 1ère ☐ 2ème ☐ 3ème ☐ 4ème ☐ 5ème ☐ 6ème ☐ 7ème et +

Réseau universitaire : ☐ UCL ☐ ULB ☐ ULg

Moyen de contact (si tu le souhaites) :

Éléments devant être obligatoirement présents dans la convention :

- ☐ Définition des **sursalaires** :
 - ☐ 110% pour les heures d'opting-out
 - ☐ 125% pour les heures inconfortables (20h - 8h) en semaine et le samedi.
 - ☐ 150% pour le dimanche et les jours fériés.
- ☐ **Rémunération de base** correspondant à ton année (si non, montant proposé :)
- ☐ Définition des **montants forfaitaires pour les gardes rappelables**.
- ☐ Définition du **délai de retour** (en minutes) à l'hôpital en cas de garde rappelable.
- ☐ Présence d'une **indemnité forfaitaire de minimum 100€** pour les frais mensuels.
- ☐ Définition de **l'accord concernant l'indemnisation des activités scientifiques** et le montant attendant.
- ☐ Mention de la **loi relative à la protection de la maternité et des restrictions attenantes** à la nouvelle convention :
 - ☐ Dès le début de la grossesse : pas d'exposition aux radiations ionisantes ni aux situations dangereuses pouvant impacter le fœtus.
 - ☐ A partir de 26 semaines de grossesse : plus de prestations entre 20h et 8h, plus d'activités à risque telles que les interventions SMUR, maximum 12 heures de travail consécutives.
 - ☐ Maximum de 40h par semaine (opting-in et opting-out).
- ☐ Mention **des droits aux congés pour raisons familiales** ("Petit Chômage") et aux **congés palliatifs**.
- ☐ Présence des **coordonnées d'une personne de confiance ou du conseiller en prévention des aspects psycho-sociaux** attendant à l'hôpital.
- ☐ Définition du **nombre de jours de congés payés** (minimum 20 jours), octroi de 10 jours fériés légaux.
- ☐ Définition du **nombre de jours scientifiques** (minimum 10 jours).

Autres remarques :



