
FAQ MSF

Le 19 mai 2021, la Commission paritaire nationale médecins-hôpitaux (CPNMH) a conclu une convention collective sur les conditions de rémunération et de travail des médecins spécialistes en formation. Cette convention collective a été transmise au gouvernement pour lui donner force obligatoire en vertu de l'AR n° 47 du 24 octobre 1967.

Vu les questions posées en la matière, la CPNMH a estimé souhaitable d'explicitier la convention collective et de rédiger une FAQ afin de garantir une interprétation et une application uniformes de cette convention collective.

1. Champ d'application de la convention collective

La convention collective s'applique au « médecin spécialiste en formation ». Il s'agit du candidat-médecin qui répond aux conditions suivantes :

- être autorisé à pratiquer la médecine conformément aux dispositions de la loi coordonnée du 10 mai 2015 relative à l'exercice des professions des soins de santé ;
- être en formation afin de se voir octroyer l'agrément pour un des titres, à l'exception du titre de médecin généraliste, visés dans les articles 1, 2 et 2bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 établissant la liste des titres professionnels particuliers réservés aux praticiens de l'art médical, en ce compris l'art dentaire ;

Les pharmaciens biologistes cliniques (et les licenciés en sciences chimiques) qui sont assimilés à des médecins hospitaliers conformément à l'article 9 de la loi coordonnée sur les hôpitaux relèvent également du champ d'application de la convention collective.

En ce qui concerne la sécurité sociale, les médecins spécialistes en formation relèvent de l'article 15bis, 1° de l'AR du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Les médecins spécialistes en formation avec qui un contrat de travail a été signé (recherche scientifique, etc.) ne relèvent pas du champ d'application de la convention collective de travail. Ils n'ont pas de statut sui generis mais le statut de travailleur salarié à qui les différents régimes en matière de droit du travail et de sécurité sociale s'appliquent. Toutefois, il peut être convenu contractuellement qu'ils sont néanmoins soumis à certaines dispositions de la convention collective en ce qui concerne les éventuelles activités cliniques qu'ils entreprennent.

2. Quelle est la situation des médecins spécialistes en formation qui n'ont pas signé l'accord individuel visé à l'article 7, § 1^{er}, de la loi du 12 décembre 2010 alors que la durée du travail dépasse les limites absolues ? Idem pour ceux qui ont signé l'accord individuel et dépassent les limites absolues de la loi du 12 décembre 2010 ?

La loi du 12 décembre 2010 était destinée à mettre la réglementation belge en conformité avec la directive européenne 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. La législation en question introduit des limites en matière de durée de travail pour protéger les personnes concernées, entre autres les médecins spécialistes en formation.

Il ne peut pas être dérogé aux limites fixées par la loi. Si par conséquent aucune clause dite « d'opting-out » n'a été conclue, un maximum de 48 heures par semaine calculé sur une période de 13 semaines peut être presté (624 heures par trimestre). Si les prestations dispensées dépassent ce plafond absolu, l'employeur commet une infraction à la loi du 12 décembre 2010, sanctionnée au pénal.

Il en va de même lorsqu'une clause d'opting-out a été signée. Le plafond convenu dans le cadre de l'opting-out ne peut être dépassé, calculé sur la période de référence de 13 semaines. Dans ce cas, l'opting-out sera généralement de 60 heures par semaine. Cela signifie qu'un maximum de 780 heures peuvent être prestées par trimestre.

La rémunération des prestations de travail en question par un sursalaire n'est pas non plus autorisée. En effet, ce faisant, on annulerait l'effet protecteur de la législation et des règles en matière de temps de repos.

Le médecin spécialiste en formation ne peut pas être contraint d'effectuer de telles prestations de travail, sauf pour faire face à un accident survenu ou imminent ou en cas de nécessité imprévue. Conformément aux travaux parlementaires, la portée de cette règle dérogatoire est limitée et les critères de force majeure doivent être remplis. « Il doit s'agir d'un événement imprévisible et urgent, qui ne peut dès lors être pris en charge dans le cadre de l'activité habituelle de l'hôpital et qui ne résulte pas d'une faute (par exemple une mauvaise organisation du travail). » (Doc. parl., Chambre, 53-0431/001 p. 7)

Un système d'enregistrement du temps complet et correct est bien entendu requis.

3. Grossesse

L'article 1^{er}, deuxième alinéa, de la convention collective dispose qu'une occupation à temps plein implique une durée de travail de 48 heures par semaine.

L'article 10 de la convention collective dispose que la médecin spécialiste en formation qui est enceinte bénéficie de la protection totale de la maternité prévue par la loi sur le travail du 16 mars 1971 et ses arrêtés d'exécution. La convention collective est plus stricte sur le travail de nuit que la loi sur le travail du 16 mars 1971. Le travail de nuit est interdit à partir de 26 semaines de grossesse (au lieu de 32 semaines).

Il est important de noter que le service de médecine du travail joue un rôle crucial. En effet, le médecin du travail évaluera la situation individuelle de la médecin spécialiste enceinte en formation et ordonnera, le cas échéant, des mesures telles que le travail adapté.

Les parties confirment que les adaptations des temps de travail découlant des mesures de protection précitées ne peuvent pas entraîner de diminution du salaire de base minimum fixé à l'article 1^{er} de la convention collective.

4. Le temps de la pause repas est-il considéré comme du temps de travail ?

Les pauses repas ne peuvent pas être considérées comme du temps de travail. Par conséquent, elles ne sont pas non plus rémunérées, à condition qu'elles puissent effectivement être prises et que le médecin spécialiste en formation ne soit pas à la disposition de son employeur. Ce dernier point implique que l'on ne peut pas retirer automatiquement une heure de pause repas du temps de travail.

5. Les jours de congé visés à l'article 13 de la convention collective sont-ils pris en compte dans le calcul de la durée du travail ?

Les périodes en question sont en effet prises en compte dans le calcul du temps de travail trimestriel maximal. Cela ressort de l'article 6 de la loi du 12 décembre 2010. Ces périodes ne peuvent donc pas être considérées comme des périodes de repos.

Les périodes de congé doivent être « neutres » dans le calcul de la durée de travail maximale autorisée.

6. Récupération d'un jour férié légal

Le principe général est que le médecin spécialiste en formation doit pouvoir prendre 10 jours fériés légaux par an. Si un jour férié tombe pendant un week-end, il doit être possible de prendre ce jour-là à un autre moment d'un commun accord. Si le médecin spécialiste en formation doit effectuer des prestations de travail pendant un jour férié, il doit être possible de reprendre cette journée à un autre moment d'un commun accord. Lorsqu'un médecin spécialiste en formation est de service pendant un jour férié qui tombe un dimanche, cette situation ne lui donne pas droit à une double récupération. Seul le jour férié en question doit pouvoir être pris à un autre moment. Bien entendu, le règlement sur les périodes de repos reste pleinement applicable.

7. Une période de garde rappelable peut-elle être considérée comme une période de repos ?

La garde rappelable pour laquelle on est attendu à l'hôpital en moins de 20 minutes est considérée comme du temps de travail conformément à l'article 5 de la convention collective. L'objectif de ce délai de 20 minutes est de garantir une présence rapide et efficace, conformément aux normes de qualité applicables, dans l'intérêt du patient.

D'autres gardes rappelables ne sont pas considérées comme du temps de travail jusqu'au moment de l'appel effectif. 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.

8. Dans quels cas faut-il appliquer un forfait pour une garde rappelable ?

L'article 5 de la convention collective prévoit un forfait de 50 ou 75 EUR par période de 12 heures entamée. Cela signifie évidemment qu'un montant forfaitaire doit être versé même si la durée de la garde rappelable est inférieure à 12 heures. À partir de la treizième heure de garde rappelable, un forfait doit être octroyé deux fois.

Si une période de 12 heures pendant une garde rappelable tombe en partie dans les heures confortables (entre 8 h et 20 h) et en partie dans les heures inconfortables, le forfait qui s'applique à la majeure partie des heures est alors octroyé. Si autant d'heures de la période de 12 heures tombent dans les heures confortables et les heures inconfortables, le forfait des heures inconfortables est alors appliqué.

Le forfait doit être considéré comme une composante salariale.

9. Les montants forfaitaires visés à l'article 5 peuvent-ils être cumulés avec les indemnités pour heures inconfortables ?

Les indemnités forfaitaires peuvent être cumulées avec des indemnités pour les prestations de travail réellement effectuées intra-muros.

L'aspect des prestations à distance pendant une garde rappelable fait encore l'objet d'une discussion plus approfondie au sein de la CPNMH.

10. Existe-t-il un montant minimum pour l'indemnisation des activités scientifiques ?

L'article 9 de la convention collective prévoit que les coûts relatifs aux activités scientifiques sont indemnisés sur la base des coûts réels justifiés ou font l'objet d'un budget forfaitaire fixe . Il est clair que le montant de ce budget doit être précisé dans la convention de formation et ne peut donc pas être d'à peine 0 EUR.

11. L'article 13 limite-t-il la durée du travail scientifique ?

L'article 13 précise que les heures visées à l'article 5, § 4, de la loi du 12 décembre 2010 (4 heures maximum par semaine dont 2 heures sur le lieu de travail comptent comme temps de travail) sont regroupées en un quota de 10 journées d'étude scientifique. La convention collective prévoit le principe de regroupement mais ne peut bien sûr pas déroger aux dispositions prévues par la loi. Le nombre d'heures de travail scientifique n'est donc pas réduit par la convention collective.

Les cours ou les examens qui ont lieu le week-end ne donnent pas droit à une récupération. Ils ne peuvent pas non plus être considérés comme une période de repos.

La dispense de travail pour cause de cours ou d'examens suppose toutefois que le médecin spécialiste en formation informe préalablement le maître de stage et/ou l'hôpital de ces cours ou examens en vue d'une bonne organisation du service.

12. Forfait jours pour les travaux scientifiques

Ces jours peuvent être mis à profit librement par le médecin spécialiste en formation en vue de sa formation et de sa qualification scientifiques personnelles. Le médecin spécialiste en formation ne peut pas être contraint à utiliser ces jours pour suivre des cours dans le cadre d'un curriculum obligatoire.

13. Congé pour raisons familiales (également appelé petit chômage)

En ce qui concerne le congé pour « événement familial », nous renvoyons 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 civiles. ¹

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).

14. Indexation

L'article premier stipule que la rémunération de base est indexée annuellement au 1^{er} janvier, selon les mêmes règles que celles applicables à l'indexation des honoraires.

L'indice de base est donc égal aux montants mentionnés à l'article premier et est valable pour l'année 2021. À partir du 1^{er} janvier 2022, une première indexation est possible. Chaque fois, au plus tard le 15 octobre de l'année précédente, l'INAMI communiquera les nouveaux indices s'il y a lieu de procéder à une indexation.

Si le médecin spécialiste en formation opte, sur la base de l'article 19 de la convention collective, pour le maintien de ses conditions salariales existantes, les règles d'indexation qui s'appliquaient à ces conditions salariales restent pleinement valables.

-
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.

15. Les hôpitaux pourront-ils introduire sur une base volontaire dans leur propre établissement le système d'enregistrement du temps de travail que l'autorité mettra à la disposition des MSF en vertu de l'article 7 de la convention ?

Oui. Il sera examiné avec le lauréat du marché public de quelle manière les hôpitaux (qui par exemple ne disposent pas encore d'un système électronique d'enregistrement du temps de travail) peuvent participer au système sur une base volontaire.

16. Entrée en vigueur

La convention collective entrera en vigueur après lui avoir donné une force obligatoire par AR.

Elle entrera en vigueur à partir de l'année académique 2021-2022 et devra être appliquée à partir de la date fixée dans le plan de stage comme date de début de la nouvelle année académique. Les horaires de travail mensuels visés à l'article 6 de la convention ne doivent être transmis qu'à partir du 1^{er} octobre. Il est impossible en pratique de faire entrer cette disposition en vigueur à la date du 1^{er} août.

Les médecins spécialistes en formation qui bénéficient de meilleures conditions salariales peuvent demander à les conserver pendant deux ans.

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.

Exemples d'application des articles 1 à 4 de la convention

Dans chacun des exemples ci-dessous, il faut supposer que le MSF travaille au moins un trimestre et en moyenne au moins 48 heures par semaine calculées sur ce trimestre. Le travail à temps partiel ou les contrats de moins de 48 heures par semaine sont hors considération ici.

Exemple 1 :

Le MSF travaille 48 heures par semaine et uniquement entre 8 h et 20 h.

Seule la rémunération de base est due.

Exemple 2 :

Le MSF a signé une clause d'opting-out et travaille 60 heures par semaine et uniquement entre 8 h et 20 h.

La rémunération de base est due et les heures prestées au-delà de 48 heures (soit 12 heures dans ce cas) sont payées à 110 %.

Exemple 3 :

Le MSF n'a pas signé de clause d'opting-out et travaille 60 heures par semaine et uniquement entre 8 h et 20 h.

Seule la rémunération de base est due. Au cours des semaines de travail suivantes, les 12 heures qui s'ajoutent aux 48 heures devront être récupérées par des périodes de repos, de sorte qu'après 13 semaines, la durée moyenne maximale de travail de 48 heures ne soit pas dépassée.

Exemple 4 :

Le MSF a signé une clause d'opting-out et travaille 60 heures, dont 30 heures en semaine entre 8 h et 20 h, 16 heures en semaine entre 20 h et 8 h et 14 heures supplémentaires entre 18 h le samedi et 8 h le dimanche.

La rémunération de base est due. En outre, les 16 heures plus les 6 heures du samedi (soit 22 heures au total) sont payées à 125 %. Les 8 heures du dimanche sont payées à 150 %. Les heures d'opting-out ne sont pas payées à 110 % puisque le tarif le plus élevé des heures inconfortables a été appliqué. Il n'y a pas de cumul possible entre le supplément pour les heures d'opting-out et le supplément pour heures inconfortables.

Exemple de calcul pour un MSF en première année :

Soit une rémunération mensuelle de base de 3 111 € bruts (première année) et un salaire horaire brut de 14,96 € ($3111 * 3 / 13 / 48$).

Puisque le MSF a 30 heures de travail confortables, il lui manque 18 heures pour arriver aux 48 heures de base. En d'autres termes, sur les 18 premières heures inconfortables, il faut uniquement appliquer le taux des heures inconfortables, et sur les heures inconfortables suivantes, il faut appliquer la formule « heure + taux » :

- 16 heures le soir => 16 @ 25 % = $16 * 3,74 \text{ €} = 59,84 \text{ €}$
- 6 heures le samedi => 2 @ 25 % et 4 @ 125 % => $2 * 3,74 \text{ €} + 4 * 18,70 \text{ €} = 82,28 \text{ €}$
- 8 heures le dimanche => 8 @ 150 % => $8 * 22,44 \text{ €} = 179,52 \text{ €}$

Pour cette semaine, le MSF perçoit donc 321,64 €. Partant du même horaire, ceci représente sur 13 semaines 4 181,32 € de compensation, soit une moyenne mensuelle de 1 393,77 €.