

RÉF. CPNMH/2021/A-1\_FR

19/05/2021

***Avis de la Commission paritaire nationale médecins-hôpitaux sur les conditions de rémunération et de travail des MSF***

Compte tenu de la demande d'avis du 24 février 2020 de la ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, la Commission paritaire nationale médecins-hôpitaux (ci-après abrégée CPNMH) demande que la convention collective suivante, qui a été approuvée au sein de la CPNMH par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, ait force obligatoire à partir du 1<sup>er</sup> août 2021 en application de l'AR n° 47 du 24 octobre 1967.

Cette convention collective constitue la première phase d'un plan d'action global qui vise à améliorer les conditions de rémunération et de travail et la protection sociale des médecins spécialistes en formation (MSF) et à assurer les conditions sociales requises pour l'exercice qualitatif de la formation dans l'intérêt des patients.

Cette convention collective tient compte du cadre légal existant, notamment de la loi du 12 décembre 2010 fixant la durée du travail des médecins, dentistes, vétérinaires, des candidats-médecins en formation, des candidats-dentistes en formation et étudiants stagiaires se préparant à ces professions, ainsi que de l'arrêté royal du 21 avril 1983 fixant les modalités de l'agrément des médecins spécialistes et des médecins généralistes, et de l'arrêté ministériel du 23 avril 2014 fixant les critères généraux d'agrément des médecins spécialistes, des maîtres de stage et des services de stage.

Les parties ont pris connaissance de l'engagement du gouvernement et de la Commission nationale médico-mutualiste de prévoir, sur base annuelle, des enveloppes de respectivement 20 millions d'EUR et 10 millions d'EUR devant permettre de garantir l'exécution de la présente convention. La CPNMH souhaite être impliquée dans la méthode de répartition de ces enveloppes entre les hôpitaux qui emploient ces médecins spécialistes en formation.

Les parties contractantes conviennent d'inclure les dispositions et engagements obligatoires suivants dans les conventions de formation.

## **Convention collective sur les conditions minimales qui doivent figurer dans les conventions de formation conclues avec les médecins spécialistes en formation**

### **Art. 1<sup>er</sup> (temps de travail de base pendant des heures « confortables »)**

La rémunération de base, visée à l'art. 7, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 12 décembre 2010 est fixée à un montant minimum brut forfaitaire de [3.111,92] EUR par mois pour un médecin spécialiste en formation pendant sa première année de formation et conformément aux prestations de travail et aux heures de travail scientifique réalisées dans la durée de travail visée à l'art. 5, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>. Ce montant brut minimum est indexé annuellement au 1<sup>er</sup> janvier suivant les règles fixées en exécution de l'article 207bis de la loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités.

Une occupation à temps plein représente une durée de travail de 48 heures par semaine.

La rémunération de base minimum visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> est augmentée, en fonction de l'ancienneté du médecin spécialiste en formation, des montants minimums mentionnés dans le tableau suivant :

	<b>Augmentation</b>	<b>Montant brut minimal</b>
Année 1	-	3.111,92 EUR
Année 2	100 EUR	3.211,92 EUR
Année 3	125 EUR	3.336,92 EUR
Année 4	125 EUR	3.461,92 EUR
Année 5	150 EUR	3.611,92 EUR
Année 6	150 EUR	3.761,92 EUR

Pour une durée du travail à temps partiel, la rémunération minimale brute de base est réduite au prorata.

### **Art. 2 (heures d'opt-out pendant des heures « confortables »)**

Pour le temps de travail additionnel visé à l'article 7, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 12 décembre 2010, qui ne relève pas d'une des situations visées aux articles 3 et 4, la rémunération horaire minimale brute est de 110 % de la rémunération horaire de base minimale.

### **Art. 3 (heures inconfortables semaine et samedi)**

Pour chaque temps de travail, indépendamment du fait que celui-ci relève du temps de travail de base visé à l'article 1<sup>er</sup> ou du temps de travail additionnel visé à l'article 2, qui est presté entre

20 h le soir et 8 h du matin et le samedi, la rémunération horaire brute minimale est de 125 % de la rémunération horaire de base minimale.

#### **Art. 4 (heures inconfortables dimanche et jours fériés)**

Pour chaque temps de travail, indépendamment du fait que celui-ci relève du temps de travail visé à l'article 1<sup>er</sup> ou du temps de travail additionnel visé à l'article 2, qui est presté le dimanche ou les jours fériés légaux, la rémunération horaire brute minimale est de 150 % de la rémunération horaire de base minimale.

#### **Art. 5 (Services de garde appelables)**

Sont considérés comme des gardes appelables 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.

Les gardes appelables dans le cadre desquelles on est attendu à l'hôpital dans un délai inférieur à 20 minutes sont considérées comme des gardes intra-muros. Elles sont comptabilisées et rémunérées comme du temps de travail conformément aux articles précédents, étant entendu que toute heure de travail entamée est au moins rémunérée.

Les gardes appelables pendant les jours de semaine entre 8 h du matin et 20 h du soir sont indemnisées sur une base forfaitaire d'un montant de **50 EUR** par période entamée de 12 heures.

Les gardes appelables pendant le week-end et entre 20 h du soir et 8 h du matin sont indemnisées sur une base forfaitaire d'un montant de **75 EUR** par période entamée de 12 heures.

Les heures en question ne sont pas prises en compte dans le calcul du temps de travail.

Le temps de travail presté à l'hôpital pendant la période de garde callable, est rémunéré comme temps de travail conformément aux articles précédents, étant entendu que chaque heure entamée doit être rémunérée.

#### **Art 6**

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 médecin spécialiste en formation. Par la même occasion, ils sont également communiqués électroniquement à la tierce partie indépendante visée à l'article 7.

#### **Art. 7**

Le médecin spécialiste en formation 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.

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 médecin spécialiste en formation, au maître de stage et à l'hôpital où le médecin spécialiste en formation a effectué ses prestations. La durée de travail enregistrée par le médecin spécialiste en formation 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 tierce partie indépendante vérifie si les horaires de travail visés à l'article 6 sont conformes à la législation et à la réglementation en vigueur ou aux dispositions de la présente convention. Les écarts constatés sont communiqués au médecin spécialiste en formation, au maître de stage et à l'hôpital afin de les rectifier.

Le maître de stage et l'hôpital demeurent quoi qu'il en soit responsable de l'impact financier des rectifications éventuelles de quelque nature que ce soit, même si le médecin spécialiste en formation a déjà quitté le service de stage.

En cas de multiplication des décalages entre l'horaire de travail, la durée de travail enregistrée par le médecin spécialiste en formation et/ou la durée de travail indiquée par le maître de stage ou l'hôpital, l'inspection sociale en est informée afin de procéder à un contrôle de ces décalages. En cas de refus de l'adaptation de l'horaire de travail après contrôle de la conformité à l'égard de la législation et de la réglementation en vigueur, l'inspection sociale en est également informée afin de procéder à un contrôle de ces horaires de travail non conformes.

La tierce partie indépendante rend également un rapport annuel aux autorités au sujet des problèmes qui se sont produits. Ce rapport fait aussi l'objet d'une discussion au sein de la CPNMH en vue d'évaluer la présente convention collective.

## **Art. 8**

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, tel que visé à l'article 7.

## **Art. 9**

Une indemnité de frais de **100 EUR** par mois est versée au médecin spécialiste en formation. 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 médecin spécialiste en formation, ou font l'objet d'un budget spécifique en faveur du médecin spécialiste en formation. L'hôpital est expressément informé des frais encourus.

Les accords et les montants relatifs à l'indemnisation des activités scientifiques sont expressément mentionnés dans le contrat de formation.

### **Art. 10.**

La médecin spécialiste en formation enceinte bénéficie d'une protection totale de la maternité prévue par la loi sur le travail du 16 mars 1971 et ses arrêtés d'exécution. Les parties contractantes conviennent que la médecin spécialiste en formation enceinte ne peut plus, à partir de la 26<sup>e</sup> semaine de grossesse, effectuer de prestations entre 20 heures du soir et 8 heures du matin, qu'elle ne peut plus exécuter d'activités à risque telles la participation à des interventions SMUR. La durée de travail est limitée à maximum 12 heures consécutives. Dès la communication de la grossesse à l'employeur, l'intéressée ne peut plus être exposée aux rayons ionisants ni à d'autres situations dangereuses ayant un impact potentiel sur la santé du fœtus.

Le médecin spécialiste en formation peut bénéficier des régimes de congé prévus aux articles 30 et 30 ter de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978, aux conditions figurant dans ces dispositions.

Le médecin spécialiste en formation peut 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 médecin spécialiste en formation peut prétendre à l'application de ces dispositions.

### **Art.11**

Les personnes qui paient la rémunération du médecin spécialiste en formation garantissent, en cas de maladie du médecin spécialiste en formation, une rémunération mensuelle garantie au moins égale à la rémunération de base visée à l'art. 1<sup>er</sup>, durant les 30 premiers jours de l'incapacité de travail.

### **Art. 12.**

Le codex sur le bien-être au travail s'applique aux personnes employant des médecins spécialistes en formation. Plus particulièrement, les parties s'engagent à renforcer leurs procédures internes relatives aux problèmes de comportements inappropriés ou inadmissibles. Les coordonnées de la personne de confiance ou du conseiller en prévention des aspects psychosociaux (ou du service qui assure cette mission) sont expressément indiquées dans la convention de formation.

### **Art. 13**

Tout médecin spécialiste en formation 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 médecin spécialiste en formation 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.

Tout médecin spécialiste en formation 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. Les parties contractantes conviennent de regrouper les heures visées à l'article 5, § 4, de la loi du 12 décembre 2010 en un quota d'au moins **10** journées d'étude scientifique, qui peut être librement mis à profit pour du travail scientifique, un congé d'étude, des examens ou des congrès.

Le médecin spécialiste en formation qui doit assister à des cours et à des examens dans le cadre d'un master en médecine spécialisée, reçoit une dispense de prestations de travail. Si ces cours ou examens se tiennent le week-end, les articles 3 et 4 ne s'appliquent pas et il n'y a pas lieu de récupérer ce temps à un autre moment.

Les absences doivent être demandées par le médecin spécialiste en formation 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.

La convention de formation mentionne explicitement, en tenant compte des minima définis dans le présent article, le nombre de jours de congé de vacances, de congé scientifique et de congé d'études auquel le médecin spécialiste en formation a droit.

#### **Art. 14**

Conformément à l'article 38 de l'arrêté ministériel du 23 avril 2014 fixant les critères généraux d'agrément des médecins spécialistes, des maîtres de stage et des services de stage, une assurance responsabilité civile doit être contractée en faveur du médecin spécialiste en formation. La convention de formation mentionne expressément les règles adoptées en la matière. La police de l'assurance responsabilité civile peut être consultée à la demande du médecin spécialiste en formation. Il est expressément indiqué à ce dernier que les activités exercées en dehors de l'hôpital ne sont pas autorisées et ne sont pas couvertes par la police.

#### **Art. 15**

Le contrat de formation mentionne la période pour laquelle le maître de stage est agréé et pour combien de médecins spécialistes en formation cet agrément est valable.

#### **Art. 16**

Les moyens financiers octroyés aux hôpitaux par le gouvernement fédéral et la Commission nationale médico-mutualiste afin de garantir l'exécution de la présente convention, sont communiqués au conseil médical de l'hôpital et utilisés d'un commun accord entre le gestionnaire et le conseil médical pour rémunérer le médecin spécialiste en formation.

Si ces moyens financiers ne sont pas suffisants pour couvrir les coûts supplémentaires résultant de la présente convention, ceux-ci seront supportés par les médecins qui perçoivent les honoraires pour les prestations dispensées par le médecin spécialiste en formation. Les règles y afférentes seront aussi définies d'un commun accord entre le gestionnaire et le conseil médical.

### **Art. 17**

Les parties contractantes reconnaissent que la présente convention collective est le résultat de longues négociations sur tous les aspects abordés dans les différents paquets de revendications. Les parties contractantes s'engagent à veiller au futur dialogue constructif en vue d'une exécution correcte de la présente convention. À cette fin, les parties s'engagent à ne pas formuler de nouvelles revendications ou adaptations pour la présente convention pendant au moins un an après la signature de l'accord, à moins que ces dernières ne s'inscrivent dans le cadre des demandes formulées dans l'avis de la CPNMH annexé à la présente convention.

### **Art. 18**

Les parties contractantes s'engagent à évaluer la présente convention tous les deux ans à partir de son entrée en vigueur, afin notamment de renforcer l'harmonisation des conditions de rémunération et de travail et de combler les éventuelles lacunes en matière de protection sociale.

### **Art. 19**

La 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 partir de la date fixée dans le plan de stage du médecin spécialiste en formation comme date de début de la nouvelle année académique.

Toutefois, le médecin spécialiste en formation dont la formation a déjà débuté avant l'entrée en vigueur de la présente convention et dont les conditions de rémunération sont plus favorables que celles prévues aux articles 1 à 5 inclus et à l'article 9, peut exiger expressément par écrit que les conditions de rémunération qui lui sont appliquées soient maintenues pendant les années académiques 2021-2022 et 2022-2023, pour autant que la formation soit poursuivie pendant ces années académiques dans des hôpitaux qui offraient des conditions de rémunération plus favorables au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention.



## **Propositions d'adaptation de la réglementation**

La CPNMH propose au ministre de procéder aux adaptations concrètes suivantes de la réglementation :

1. **ARRÊTÉ MINISTÉRIEL DU 23 AVRIL 2014 FIXANT LES CRITÈRES GÉNÉRAUX D'AGRÉMENT DES MÉDECINS SPÉCIALISTES, DES MAÎTRES DE STAGE ET DES SERVICES DE STAGE**

« Le maître de stage garantit que le candidat spécialiste percevra pendant sa formation une rémunération équitable telle que fixée à l'article 34 de l'AR du 21 avril 1983 fixant les modalités de l'agrément des médecins spécialistes et des médecins généralistes.

Par rémunération équitable il faut entendre la rémunération de base et la rémunération complémentaire telles que visées à l'article 7, § 2, de la loi du 12 décembre 2010 fixant la durée du travail des médecins, dentistes, vétérinaires, des candidats-médecins en formation, des candidats-dentistes en formation et étudiants stagiaires se préparant à ces professions.

La rémunération de base et la rémunération complémentaire correspondent au moins aux montants fixés dans les conventions collectives qui, le cas échéant, sont conclues à cet effet dans la commission paritaire nationale médecins-hôpitaux (CPNMH) instituée par l'AR n° 47 du 24 octobre 1967, conventions auxquelles un arrêté royal donne un caractère contraignant.

La rémunération équitable est payée au candidat-spécialiste soit par le maître de stage soit par l'hôpital où le stage est effectué. »

2. **AR du 21 avril 1983 fixant les modalités de l'agrément des médecins spécialistes et des médecins généralistes**

Le ministre reçoit pour compétence :

- de créer au sein de chaque chambre du Conseil supérieur des médecins spécialistes et des médecins généralistes un comité de concertation en vue de la discussion et de la résolution de problèmes liés à la formation des médecins spécialistes. Ce comité sera composé chaque fois de quatre représentants que nommera le ministre et qui seront issus des organisations suivantes : médecins, hôpitaux, universités et candidats spécialistes + observateur des pouvoirs publics
- de définir les tâches spécifiques et le fonctionnement de ces comités de concertation.

3. **Arrêté ministériel d'exécution**

L'AM d'exécution comporte les dispositions suivantes :

- Le comité de concertation désigne un président indépendant.
- Le comité de concertation a pour mission :
  - d'examiner les plaintes des médecins spécialistes en formation liées aux problèmes de leur formation et, si indiqué, de réorienter ces plaintes vers les instances compétentes ;
  - de formuler des propositions destinées au Conseil supérieur et au ministre de la Santé publique concernant la promotion de la qualité des formations, le fait de garantir les services de stage nécessaires pour les spécialités dites en pénurie et l'organisation de services de stage intra-muros et extra-muros ;
  - de formuler des propositions à la CPNMH concernant le développement ultérieur des conventions collectives relatives aux médecins spécialistes en formation et leur exécution administrative.

4. Arrêté de nomination des membres des comités de concertation (AM)

## **Avis et questions complémentaires de la CPNMH.**

La CPNMH demande aux administrations compétentes qu'un modèle uniforme et standardisé de convention de formation et de fiche d'indemnité soit transmis aux médecins spécialistes en formation, aux maîtres de stage et aux hôpitaux pour le 30 juin 2021. La CPNMH souhaite y participer.

La CPNMH se penchera encore sur la façon dont les périodes liées aux prestations de télé-médecine (par exemple, les protocoles d'imagerie médicale) peuvent être comptabilisées comme temps de travail.

En outre, dans le prolongement de la convention collective proposée, la CPNMH prie le gouvernement de prendre le plus rapidement possible des mesures afin d'améliorer la protection sociale des médecins en formation.

À cet égard, il est demandé au gouvernement de voir si, et sous quelles conditions, les années de formation, en vue de l'agrément de médecin spécialiste, peuvent être assimilées à des prestations de travail dans le cadre du calcul de la pension légale et/ou si le montant du statut social attribué par l'INAMI aux médecins conventionnés peut être majoré pour les médecins en formation.

La CPNMH insiste aussi pour que la réglementation du chômage soit applicable aux médecins spécialistes en formation.

Par ailleurs, la CPNMH estime que le non-respect du cadre légal en matière de conditions de travail et de rémunération et en matière de bien-être au travail par des maîtres de stage doit pouvoir déboucher sur le non-octroi de l'indemnité INAMI visée à l'article 55 de la loi SSI et/ou au retrait de l'agrément du maître de stage conformément à l'article 40 de l'AR du 21 avril 1983.

De même, la CPNMH souhaite que des incitants financiers soient mis en œuvre pour promouvoir la formation des médecins spécialistes dans les disciplines dites en pénurie.

Enfin, la CPNMH juge qu'il est indispensable d'organiser et rétribuer correctement la fonction de coordination des formations dans différentes structures de formation.

La CPNMH souhaite réexaminer sa composition afin que les médecins spécialistes en formation puissent y siéger pour les matières qui les concernent. Il sera également tenu compte dans cet exercice d'une représentation spécifique des hôpitaux universitaires.

La CPNMH évaluera pour fin 2022 l'application de la convention collective proposée. Elle examinera si des initiatives supplémentaires devront être développées pour renforcer la distinction entre la fonction d'employeur et celle de formateur.

Une harmonisation plus poussée des conditions de travail et de rémunération sera poursuivie. La CPNMH préparera à cet effet les étapes suivantes en tenant compte des moyens disponibles.