

Projet de convention collective de travail Médecins - Hôpitaux

*PREMIER PROJET DU MOIS DE SEPTEMBRE 2020
REDIGE PAR GERALDINECHARTIER*

SOMMAIRE

PARTIE 1 : PROJET DE SEPTEMBRE 2020	8
COMMISSION PARITAIRE HÔPITAUX MÉDECINS	8
CHAPITRE 1 INTRODUCTION.....	8
CHAPITRE 2 LÉGISLATIONS ENCADRANT LA PROFESSION DE MÉDECIN CANDIDAT SPÉCIALISTE.....	9
CHAPITRE 3 DÉFINITIONS	10
1. Employeur.....	10
2. travailleur :	10
3. Etablissements de soin :.....	10
4. service :	11
5. prestation :	11
6. Hebdomadaire :	11
7. Prestation journalière	11
8. Prestation de nuit	12
9. Garde	12
10. Garde rappelable	12
11. Récupération.....	12
12. Repos	13
CHAPITRE 4 LA CONVENTION DE PRESTATION DE TRAVAIL	13
1. Généralités.....	13
2. Mentions obligatoires.....	13
a. Informations sur le travailleur.....	13
b. Informations sur l'employeur.....	14
c. Informations sur les prestations	14
CHAPITRE 5 TEMPS DE TRAVAIL	14
1. Prestations hebdomadaires.....	14
a. Temps plein de base.....	14
b. Repos.....	14
c. Limite hebdomadaire d'heures de prestation.....	14
d. Moyenne maximum du temps de travail	14
i. Moyenne/période	14
ii. Calcul de la moyenne	15
+ Prestations :.....	15
+ Récupérations :	15
+ Heures supplémentaires :	15
+ Jour férié :	16
+ Congé payé	16
+ Formation	16
iii. Délais pour rendre le décompte trimestrielle	16

iv.	En cas de dépassement	16
3.	<i>Prestation journalière</i>	17
a.	Généralités	17
b.	Récupération pour les prestations comprises entre 12h et 15 h de travail consécutif	17
4.	<i>Pause</i>	17
5.	<i>Contrôle</i>	17
a.	Pointage	17
b.	Documents obligatoires	18
c.	Code pénal social	18
d.	Contrôle par le tier	18
CHAPITRE 6 RÉMUNÉRATION		18
1.	<i>Généralités</i>	18
a.	Barème minimum annuel	18
b.	Salaire mensuel	18
c.	Salaire horaire	19
d.	Prestation à mi-temps	19
e.	Pénibilité	19
2.	<i>Païement de la rémunération</i>	19
3.	<i>Ancienneté</i>	19
a.	Calcul	19
b.	Année donnant droit à de l'ancienneté	20
c.	Valorisation de l'expérience acquise	20
d.	Période transitoire	20
4.	<i>Tableaux de rémunération</i>	20
5.	<i>Indemnité de transport</i>	21
a.	Trajet de moins de 100 km entre le domicile et le lieu de travail	21
b.	Trajet de plus de 100 km entre le domicile et le lieu de travail	21
6.	<i>Chèque repas</i>	21
7.	<i>Contentieux</i>	21
CHAPITRE 7 CONGÉ		21
1.	<i>Congé maladie</i>	21
a.	Généralité	21
b.	Certificat médical	21
2.	<i>Maladie longue durée</i>	22
3.	<i>Congé payé</i>	22
4.	<i>Congé extra légaux</i>	22
a.	Mariage	22
i.	Motif : Mariage ou cohabitation légale du travailleur	22
ii.	Motif : Mariage d'un enfant ou parent au 1 ^{er} degré	22
iii.	Motif : Mariage d'un parent du 2 ^{ème} degré	23
b.	Naissance d'un enfant	23

Projet pour la commission paritaire Médecins-Hôpitaux de septembre 2020

i.	Motif : Accouchement de la travailleuse.....	23
ii.	Motif : Accouchement de la conjointe :	23
iii.	Motif : Naissance avec une co-parentalité	23
c.	Adoption	23
i.	Motif : Adoption	23
d.	Décès.....	23
i.	Motif : décès d'un enfant ou parent au 1 ^{ère} degré habitant sous le même toit.....	23
ii.	Motif : décès d'un parent du 2 ^{ème} degré habitant sous le même toit	23
iii.	Motif : décès d'un parent du 2 ^{ème} degré habitant sous le même toit	23
iv.	Motif : décès d'un parent du 1 ^{er} et 2 ^{ème} degré habitant n'habitant pas sous le même toit	24
e.	Déménagement.....	24
i.	Motif : Déménagement du travailleur.....	24
f.	Congé exceptionnel pour cas de force majeure.....	24
i.	Motif : la maladie ou d'un accident survenu à un parent ou enfant du 1 ^{er} degré habitant sous le même toit	24
ii.	Motif : la maladie ou d'un accident survenu à l'enfant ou l'enfant sous tutelle de moins de 12 ans	24
g.	Congé juridico-administratif.....	24
i.	Motif : Participation à un jury ou convocation à un tribunal pour raison personnelle	24
ii.	Motif : Convocation à un tribunal pour raison professionnelle liée à la pratique de la médecine.....	24
iii.	Motif : Exercice des fonctions d'assesseur	24
5.	<i>Congé parental</i>	24
6.	<i>Pécule de vacance</i>	25
7.	<i>Double pécule de vacance</i>	25
	CHAPITRE 8 TRAVAIL DE WEEK-END.....	25
1.	<i>Travail du samedi</i>	25
2.	<i>Travail du dimanche</i>	25
3.	<i>Jour férié</i>	26
a.	Généralités	26
b.	Rémunération du jour férié + récupération	26
c.	Pour le calcul de la moyenne,	26
i.	Jour férié sans prestation ;	26
ii.	Jour férié avec prestation.....	26
4.	<i>Rémunérations</i>	27
a.	Tableau d'indemnisation pour les prestations du samedi, dimanche et jour férié (à-indexer)	27
b.	Tableau d'indemnisation pour les prestations du samedi, dimanche et jour férié (Indexé)	27
	CHAPITRE 9 TRAVAIL DE NUIT.....	27
1.	<i>Période de nuit</i>	27
2.	<i>Prestation de nuit</i> :	27
3.	<i>Protection du travailleur de nuit</i>	28
4.	<i>Temps de repos</i>	28
5.	<i>Indemnisation de la pénibilité</i>	28

6.	<i>Type de prestation de nuit</i>	29
a.	Prestation normale de nuit	29
i.	Temps de travail journalier de nuit	29
ii.	Temps de repos	29
iii.	Temps entre deux prestations.....	29
iv.	Prestations de nuits consécutives	29
b.	Récupération pour les prestations comprises entre 12h et 15 h de travail consécutif	29
c.	Prestation comprise entre 15 h et 24 h de travail consécutif	29
i.	Condition pour pouvoir prévoir des temps de prestation comprise entre 15 h et 24 h.....	29
ii.	Temps de repos	29
iii.	Temps entre deux prestations.....	30
iv.	Récupération	30
v.	Indemnité transport	30
vi.	Limitation	30
vii.	Chèque repas.....	30
7.	<i>Rémunération de la pénibilité du travail de nuit</i>	31
a.	Tableau d'indemnisation de la pénibilité du travail de nuit non indexé	31
b.	Tableau d'indemnisation de la pénibilité du travail de nuit indexé	31
	CHAPITRE 10 GARDES.....	31
1.	<i>Prestation de garde de nuit, samedi, dimanche, jour férié</i>	31
a.	Généralité.....	31
b.	Temps de repos entre deux prestations.....	32
c.	Récupération	32
d.	Chèque repas	32
2.	<i>Garde de 15 h à 24 h de mise à disposition consécutive pour l'employeur</i>	32
a.	Temps de repos pendant la prestation	32
b.	Temps entre deux prestations	32
c.	Récupération	32
d.	Chèque repas	32
	CHAPITRE 11 GARDE RAPPELABLE	32
1.	<i>Généralités</i>	32
2.	<i>Rémunération</i>	33
3.	<i>Temps entre deux prestations</i>	33
4.	<i>Prestation en cas de garde rappelable</i>	33
5.	<i>En cas de rappel</i>	33
a.	Rémunération	33
b.	Temps de prestation lors du rappel	33
c.	Trajet.....	34
d.	Récupération	34
	CHAPITRE 12 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	34
1.	<i>Généralité</i>	34

2.	<i>Rémunération</i>	34
3.	<i>Prise en compte des heures supplémentaires dans le calcul de la moyenne</i>	34
CHAPITRE 13	HEURES COMPLÉMENTAIRES	34
1.	<i>Généralités</i>	34
2.	<i>Convention pour les heures complémentaires</i>	34
3.	<i>Mentions obligatoires</i>	35
4.	<i>Rémunération</i>	35
5.	<i>Comment déterminer une heure complémentaire</i>	36
6.	<i>Fiscalité des heures complémentaires</i>	36
7.	<i>en l'absence de cette convention</i>	36
8.	<i>En cas de dépassement de la moyenne de 48 h</i>	36
a.	Généralités	36
b.	Obligation pour l'employeur	37
c.	Dédommagement	37
d.	Récupération	37
e.	Prime de « sur-pénibilité »	37
CHAPITRE 14	PROTECTION DE LA FEMME ENCEINTE	38
1.	<i>Médecin du travail</i>	38
2.	<i>Ecartement/redéfinition des tâches de la travailleuse</i>	38
3.	<i>Le temps de travail limite pour la travailleuse enceinte</i>	38
4.	<i>Travail de nuit pour la travailleuse enceinte</i>	38
5.	<i>prestations de 24 h pour la travailleuse enceinte</i>	38
6.	<i>gardes</i>	38
7.	<i>Les prestations de week-end, férié</i>	38
CHAPITRE 15	RESPONSABILITÉ	38
1.	<i>généralité</i>	38
2.	<i>Responsabilité du travailleur</i>	39
a.	Responsabilité du travailleur vis-à-vis de l'employeur	39
b.	Responsabilité du travailleur vis-à-vis de tiers	39
CHAPITRE 16	OBLIGATIONS GÉNÉRALES DE L'EMPLOYEUR	40
CHAPITRE 17	ACCIDENT DE TRAVAIL/MALADIE PROFESSIONNELLE	40
1.	<i>généralités</i>	40
2.	<i>Indemnisation</i>	40
3.	<i>En cas de décès</i>	41
CHAPITRE 18	FORMATIONS	41
1.	<i>Généralités</i>	41
2.	<i>Formation sur le temps de travail</i>	41
3.	<i>Participation minimum par l'employeur au formation</i>	41
4.	<i>Temps de formation à prendre en compte pour la moyenne</i>	41

CHAPITRE 19	AUTRES OBLIGATIONS.....	41
1.	<i>Fiche de paie</i>	41
2.	<i>Horaire individuel</i>	42
3.	<i>Obligation particulière pour l'employeur prévoyant des prestations de plus de 11 h</i>	42
4.	<i>Vêtement de travail/vestiaire</i>	42
a.	Vêtement de travail	42
b.	Vestiaire	42
5.	<i>Equipement de protection</i>	42
6.	<i>Mise à disposition de chambre de garde</i>	43
7.	<i>Respect des conditions de supervision</i>	43
8.	<i>Prévention des risques</i>	43
CHAPITRE 20	CONTRÔLE	43
1.	<i>Inspection sociale</i>	43
2.	<i>Commission disciplinaire</i>	44
3.	<i>Rôle du syndicat</i>	44
4.	<i>Commission d'agrément communautaire</i>	44
PARTIE 2 : ARGUMENTAIRE		45
1.	<i>Introduction</i>	45
2.	<i>Rémunération en rapport avec la fonction du travailleur</i>	45
3.	<i>Incitant financier à limiter les horaires abusifs</i>	46
4.	<i>Pause</i>	46
PARTIE 3 : CONCLUSION		47
PARTIE 4 : ANNEXE		49
1.	<i>Tableau des rémunérations (à indexer)</i>	49
2.	<i>Tableau des rémunérations (à indexé)</i>	50

Partie 1 : Projet de septembre 2020

Commission paritaire hôpitaux médecins

Chapitre 1 Introduction

Il y a dix-sept ans, la Belgique a participé à l'élaboration de la directive européenne sur le temps de travail. Il y a dix ans, elle a été transposée en droit belge. Cette directive reconnaît la qualité de travailleur aux médecins en formation. Leur statut européen prévoit une comparaison avec les pratiques nationales.

Il y a onze ans le droit belge assujettit les médecins en formation aux cotisations sociales et définit clairement ce que constitue leur rémunération. Leur salaire est par ce fait protégé au même titre que la rémunération de tout autre citoyen belge. Dans le même esprit, la banque nationale définit que le bilan social comptable doit faire apparaître toutes les heures de prestations des médecins en formation.

Le code de déontologie prévoit une certaine honorabilité de la profession de médecin. Cette honorabilité présuppose d'être au minimum considéré comme un citoyen belge protégé par la constitution et les droits fondamentaux.

Cette matière est à la croisée des chemins juridiques. En effet, la pratique de la médecine est soumise à une réglementation stricte afin de préserver la santé des patients. Cependant, nous sommes au milieu d'un hybride juridico-social. Où l'Etat considère les médecins en formation comme des travailleurs à part entière. Alors que les hôpitaux les considèrent comme des étudiants voir des sous-employés sans droit sous couvert d'un statut sui generis et en pratique sans aucune limite dans les prestations demandées. Suite à ces constatations, il est impératif de clarifier cette situation illégale et dangereuse au vu du droit belge actuel.

A titre d'exemple, en ce mois de juin, un juriste d'un grand hôpital liégeois a soutenu à un représentant du CIMACS, que l'institution se réservait le droit de ne pas signer la convention principale de stage prévue dans le plan de stage officiel, si le travailleur ne se soumettait à la signature de l'opting out. Le représentant a souligné l'interdiction de faire des pressions liées à la signature de ce document. Le juriste a répondu « *comme au Delhaize, on ne peut pas faire pression sur les employés mais on le fait quand même* ». Nous attirons votre attention sur le fait que ces heures complémentaires représentent des prestations hebdomadaires à réaliser entre 50 et 85 h brutes, comprenant au moins une prestation de 24 h de travail consécutif sans période de repos prévue.

Toujours selon ce juriste la loi de 12 décembre 2010 autorise l'établissement de soin à ne pas payer les heures supplémentaires et de ne payer que le barème forfaitaire couvrant 38 h quel que soit l'horaire réellement presté par semaine avec une légère indemnité pour les heures de pénibilité de 4,75€ net de l'heure. L'annexe des impôts et les fiches de paies envoyées par cet établissement de soin en question prouve la déclaration aux impôts (Dinoma) de seulement 38 h par semaine et le paiement pour 38 heures de prestation malgré des moyennes dépassant les 60 h par semaine sur une période de 13 semaines.

Cette anecdote démontre l'abysse qui sépare la jurisprudence et les pratiques hospitalières ainsi que la nécessité de clarifier le droit actuellement applicable aux médecins en formation en vertu des lois belges. Nous souhaitons arrêter toutes discriminations au sens de l'article 10 et 11 de la constitution actuellement subies depuis de nombreuses années par notre précieux contingent de médecins. Nous souhaitons également rétablir une égalité fiscale.

Plusieurs enquêtes sont en cours afin de démontrer les différents problèmes rencontrés par les médecins en formation en fédération Wallonie-Bruxelles. Nous pouvons affirmer que dans certaine province, les hôpitaux imposent des conditions de travail qui selon la jurisprudence actuelle serait jugées comme contraire à la condition humaine ; prestations trop longues sans repos, nombre d'heures de travail en moyenne abusif, nombre d'heures de travail hebdomadaire abusif avec un effort physique pouvant aller jusqu'à marcher 16 km sur une période de 24 h sans pouvoir se reposer. Bien entendu, la pénibilité décrite n'est pas compensée actuellement à sa juste valeur.

Cet état de fait est aggravé nonobstant que les macs soient en principe en apprentissage, ils remplacent généralement un médecin agréé, pratiquent sans supervision dans la majorité des cas et permettent aux hôpitaux de répondre à leur obligation d'offre de soin légale. Leur travail constitue généralement l'activité lucrative principale de l'hôpital.

Chapitre 2 Législations encadrant la profession de médecin candidat spécialiste

- *Convention des droits de l'homme (CEDH)*
- *Traités européens*
- *Directive 2011/24/UE sur la qualité des soins*
- *Directive 2003/88/CE sur le temps de travail*
- *Directive 2010/32/UE portant application de l'accord-cadre relatif à la prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et sanitaire conclu par l'HOSPEEM et la FSESP sur la protection des travailleurs des objets tranchant en milieu hospitalier*
- *Constitution*
- *Les dispositions fiscales en vigueur*
- *La loi du 12 décembre 2010 sur le temps de travail des professions médicales*
- *L'arrêté royal du 26 avril 2009 sur l'assujettissement des macs au cotisation ONSS*
- *La loi du 22 août 2002 sur le droit des patients*

- *La loi du 12 avril 1965 concernant la protection de rémunération*
- *La loi du 16 mars 1976 sur le temps de travail*
- *Les statuts pécuniers de la communauté fédération Wallonie-Bruxelles*
- *La loi du 4 août 1996 sur la protection des travailleurs*
- *La loi du 10 juillet 2008 sur les hôpitaux*
- *Le code civil*
- *Les agréments communautaires spécifiques de services*
- *Les AR concernant les plans d'urgences*
- *Code pénal social*
- *L'AM du 23 avril 2014 portant sur les conditions générales d'agréments des MACS en fédération Wallonie-Bruxelles*
- *Le code de déontologie*
- *Le serment d'Hippocrate*
- *La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail*

Chapitre 3 Définitions

1. EMPLOYEUR

L'employeur est un établissement de soin public ou privé. L'employeur n'est jamais l'université pour toutes prestations médicales. L'employeur n'est jamais une ASBL qui n'est pas l'établissement de soin principal. En milieu hospitalier, l'employeur est toujours l'établissement de soins existant comme entreprise soumise à la loi du 10 juillet 2008 sur les hôpitaux. L'employeur n'est jamais le maître de stage ou le maître de stage coordinateur du MACS.

2. TRAVAILLEUR :

Le travailleur est le(la) médecin candidat(e) spécialiste, un(e) médecin en formation ou tout(e) médecin qui n'a pas encore obtenu son agrément quel que soit sa nationalité. Les médecins en formation étrangers, en Erasmus ou poursuivant leur formation sur le territoire belge sont considérés comme des travailleurs(euses). Cela inclut les médecins qui n'ont pas encore obtenu leur place dans leur spécialisation ainsi que ceux qui travaillent dans l'hôpital dans la fonction de médecin avant le commencement de leur plan de stage.

La fonction de médecin est définie par les tâches réellement effectuées par le travailleur quel que soit le titre ou la dénomination du poste utilisée par l'employeur.

Le statut de ce travailleur est un statut assimilé à celui d'un employé.

3. ETABLISSEMENTS DE SOIN :

L'établissements de soin/employeur est considéré comme une unité même si celui-ci fonctionne sur différent(s) site(s).

4. SERVICE :

Il existe un service principal de formation comme spécifié sur le plan de stage officiel et les services annexes pour lesquelles des prestations de gardes ou de nuits sont demandées par l'employeur. Ces services sont une unité dans le calcul du temps horaire. Le service principal sera toujours prioritaire en cas de conflit dans les horaires des différents services.

Si le travailleur n'est pas encore dans le cadre de son plan de stage, le service principal sera celui inscrit dans la convention de prestation.

5. PRESTATION :

La prestation commence au moment où le travailleur arrive sur le lieu de travail et se termine lorsqu'ils quittent le lieu de travail. Il n'y a aucune distinction à faire en cas de changement de service pour le même employeur. Le contrôle de la prestation doit se faire par le biais d'un appareillage de pointage.

6. HEBDOMADAIRE :

La période de sept jours à prendre en considération est le commencement des prestations successives quel que soit le jour de la semaine et termine dans un délai de sept jours accomplis.

Les prestations de base sans pénibilités sont les heures de 07 h à 19 h du lundi au vendredi.

7. PRESTATION JOURNALIÈRE

Une prestation journalière est le temps de travail sur une période de 24 h. Une prestation journalière est en principe de 9 h et au minimum 3 h. Les 9 h doivent correspondre au minimum à 75 % des prestations mensuelles. Les horaires coupés sont interdits.

Si l'employeur souhaite utiliser un autre temps de prestation journalière, il devra le prévoir dans son règlement de travail et dans la convention de prestation. Il devra répondre à plusieurs conditions cumulatives ;

- *La période doit être au minimum le reflet de 75 % des prestations mensuelles du travailleur.*
- *La période doit être au minimum de 8 h30 sauf en cas de temps de travail à mi-temps ou la période de travail pourra être au minimum de 5 h.*
- *La période doit être au maximum de 12 h.*
- *Le règlement sur les temps de travail devra être affiché dans les services respectifs.*

Cependant, l'employeur pourra déterminer des temps de travail différents en fonction des services.

En cas de contentieux, il faudra prendre la moyenne réelle du travailleur sur le mois contesté.

Le maximum absolu sous peine d'une sanction pénale de niveau 2 est de 24 h de travail consécutif.

8. PRESTATION DE NUIT

Lorsqu'un service rencontre au moins deux de ces conditions ;

- *pauses successives (obligation d'avoir une permanence médicale dans le service),*
- *prise en charge des patients identique à celui du travail de jour,*
- *les fonctions vitales des patients peuvent être altérées rapidement,*
- *lorsqu'il y a des actes médicaux demandant l'utilisation d'objet tranchant sur les patients.*
- *Lorsque le travail de nuit est inhérent à la fonction*

Le travailleur sera sur le régime de prestation de nuit. Par exemple, les services de gynécologie, de réanimation, d'urgence, ... (liste non-exhaustive)

9. GARDE

Une garde est une prestation sur le lieu de travail qui se déroule en dehors des horaires normaux de travail mais où le travail est différent du travail de jour. Par principe, les gardes sont en partie dormante. Les prestations principalement visées sont les gardes d'avis, de permanence médicale, ... dans les services autres que ceux répondant aux conditions prévues pour les prestations de nuit.

Les tours de salles ne sont pas considérées comme des gardes, ils sont sur le régime des prestations de week-end. Les prestations de nuit et/ou de week-end aux urgences ne sont pas non plus à considérer comme des gardes.

10. GARDE RAPPELABLE

Une garde rappelable est une prestation où le travailleur est à disposition de l'employeur, il doit pouvoir se rendre dans les 30 minutes de l'appel sur son lieu de travail. La prestation se déroule en dehors du lieu de travail.

11. RÉCUPÉRATION

Une récupération est un temps de repos prévu pour indemniser la pénibilité de la prestation demandée. Une récupération ne peut jamais coïncider avec un temps de repos obligatoire. Elle doit être prise un jour normal de travail du travailleur donc du lundi au vendredi. Une récupération ne peut jamais coïncider avec le repos hebdomadaire de 36 h. Les fériés et les congés payés ne sont pas des récupérations.

Les heures de récupération doivent être prises dans les 15 jours suivant la prestation qui ouvre le droit à la récupération. Les heures de récupérations doivent être ventilées en jour de récupération. Dès que le travailleur a atteint le nombre d'heure de récupération correspondant au temps d'une prestation journalière, il a droit à un repos de 24 h consécutives payées au tarif d'une prestation journalière habituelle.

Une heure de récupération compte pour le calcul de la moyenne trimestrielle. La rémunération est de 100 % du temps horaire de base.

12. REPOS

Un repos est un temps obligatoire entre deux prestations afin de préserver la santé du travailleur. Un repos n'est pas rémunéré, ne compte pas comme du temps de travail. Un temps de repos ne peut jamais coïncider avec une récupération.

Chapitre 4 La convention de prestation de travail

1. GÉNÉRALITÉS

La convention de prestation de travail est assimilée à un contrat de travail dans sa forme et son contenu. Elle doit être suffisamment claire et précise afin de permettre un contrôle social. La convention doit permettre au travailleur de vérifier sa juste rémunération.

Toutes les dispositions de la loi sur le contrat de travail sont applicables sauf les dispositions concernant, le préavis, le licenciement, la période d'essai.

Les contrats successifs sont présumés être un contrat déterminé courant sur l'ensemble des périodes prévues par le plan de stage de la spécialisation prolongeable par semaine en cas de prolongation de la formation.

A chaque nouvelle période de stage ou changement de service, une nouvelle convention est signée comprenant les mentions obligatoires. Les conventions auprès d'un même employeur durant la période de formation sont considérées comme formant un contrat successif dans le lien entre le travailleur et l'employeur.

Chaque heure de travail est considérée comme formative. L'employeur est lié par le plan de stage, même s'il est tier au contrat, lorsqu'il a été signé par un médecin maître de stage avec lequel il existe un lien contractuel de prestation de travail.

2. MENTIONS OBLIGATOIRES

a. Informations sur le travailleur

- Nom, prénom
- Adresse,
- N° national
- Année d'ancienneté
- Rémunération (salaire de base, indemnisation de la pénibilité, heures supplémentaires)
- Explication du mécanisme de prime de dépassement d'horaire
- Durée de la convention
- Date de début de la relation de travail consécutive entre l'employeur et le travailleur
- Date du début de la spécialisation

- *Indemnisation des trajets*
- *Montant des chèques repas*
- *La durée du contrat déterminé couvrant la période de formation*
- b. *Informations sur l'employeur*
 - *Nom d'entreprise*
 - *Numéro d'entreprise*
 - *Personne responsable en cas de contentieux*
 - *Nom du maître de stage responsable*
 - *Nom des principaux superviseurs qui auront la charge de la supervision/encadrement sur le terrain du travailleur*
 - *N° de police d'assurance professionnelle pour l'exercice de la profession médicale*
 - *N° de police d'assurance pour les accidents de travail*
 - *Le service principal où est effectué le stage, celui-ci doit correspondre à celui du plan de stage officiel*
- c. *Informations sur les prestations*
 - *Temps plein de base de 40 h par semaine sauf en cas de mi-temps*
 - *Temps de prestation journalière*
 - *Si le temps de travail prévoit des prestations de nuit et/ou des gardes sur place et le service dans lequel ces prestations seront effectuées.*

Chapitre 5 Temps de travail

1. PRESTATIONS HEBDOMADAIRES

a. Temps plein de base

Le temps plein de base du travailleur est de 40 h par semaine. À partir de 1976 heures annuelles l'année est considérée comme une prestation complète tout établissement confondu. La moyenne de base sur une période de 13 semaines est de 40 h par semaine.

b. Repos

Le travailleur a le droit à un repos hebdomadaire minimum de 36 h consécutives.

c. Limite hebdomadaire d'heures de prestation

Le temps de travail maximum autorisé est de 60 h de prestations sur une période hebdomadaire. Lorsque le temps de travail maximum est atteint le travailleur a le droit à un temps de repos de 48 h consécutives. Ce temps de repos doit être accordé la semaine suivant la prestation de 60 h.

d. Moyenne maximum du temps de travail

i. MOYENNE/PÉRIODE

Sur une période de 13 semaines, la moyenne ne peut dépasser 48 h/semaines. Lorsque la moyenne est dépassée malgré l'interdiction, un mécanisme est prévu pour indemniser le travailleur¹.

¹ Voir chapitre 5 .p.1. d. iv ; « en cas de dépassement », p. 16.

Pour le contrôle, un décompte est fourni par l'employeur trimestriellement². Le décompte devra être précis et complet reprenant les heures de prestations, la pénibilité, les heures de récupérations effectivement prises et fictives, les fériés, les congés payés, les heures de formations, les gardes, les gardes rappelables, les heures complémentaires, les heures supplémentaires, le total des heures donnant droit à de l'ancienneté.

ii. CALCUL DE LA MOYENNE

Le calcul de la moyenne du travailleur se comptabilise selon les règles suivantes ;

+ Prestations :

Chaque heure de prestation est comptabilisée.

+ Récupérations :

Les récupérations obligatoires prévues dans cette commission paritaire comptent dans le calcul de la moyenne. Lorsqu'elles n'ont pas été données ou que la charge de travail n'a pas permis de pouvoir être récupérées, elles sont ajoutées dans le calcul comme heures fictives.

1° cas : La prestation de 12 h à 15 h de travail consécutif

Toute prestation de 12 h à 15 h sur une période journalière donne droit à une récupération de 3 h.

2° cas³ : La prestation de 15 h à 24 h de travail consécutif

Toute prestation de 15 h à 24 h sur une période journalière donne droit à une récupération de 14 h.

3° cas⁴ : Gardes avec une mise à disposition pour l'employeur de 15 h à 24 h

Toute garde sur place avec une mise à disposition pour l'employeur de 15 h à 24 h sur une période journalière donne droit à une récupération de 9 h.

4° cas⁵ : Gardes rappelables

La garde rappelable ne donne pas droit à une récupération sauf en cas de rappel. En cas de rappel dès que la prestation dépasse 3 h durant la garde, toute heure prestée donne droit à une récupération.

+ Heures supplémentaires⁶ :

Les deux premières heures de dépassement d'horaire ne sont pas prises en compte dans le calcul de la moyenne. Au-delà de deux heures supplémentaires hebdomadaires, toutes les heures dépassant comptent dans le calcul de la moyenne du temps de travail.

² Voir date de remise de l'obligation au chapitre 5, 1, d. iii « Délais pour rendre le décompte trimestrielle », p. 16.

³ Voir chapitre 9. p. 6. c. « Prestation comprise entre 15 heures et 24 heures », p. 29.

⁴ Voir chapitre 10. p. 2. « Garde de 15 heures à 24 heures consécutives », p. 32.

⁵ Voir chapitre 11. p. 5. « En cas de rappel » p. 33.

⁶ Voir chapitre 12 « Heures supplémentaires », page. 34.

+ Jour férié⁷ :

1° cas : Le travailleur ne preste pas le jour férié.

Dans ce cas, le jour férié compte pour une prestation journalière normal de travail. En principe la prestation équivaut à 9 h sauf si l'employeur a défini un autre temps de prestation journalière dans son règlement de travail et la convention de prestation, dans ce cas, alors il faut prendre ce temps prédéfini.

2° cas : Le travailleur preste un jour férié.

Toutes les heures prestées durant les jours fériés comptent dans le calcul de la moyenne, auxquelles il faut ajouter la récupération de toutes ces heures prestées.

(Par exemple : si un travailleur preste de 09 h à 24 h un jour férié, le temps à prendre en compte dans le calcul de la moyenne est de 15 h pour la prestation et 15 h pour la récupération du férié.)

+ Congé payé⁸

Les congés payés doivent avoir une valeur neutre. Pour une semaine de 5 jours de congé payé, il faut comptabiliser 40 h pour le calcul de la moyenne. En cas de congé journalier, il faudra comptabiliser 8 h par journée de congé payé.

+ Formation⁹

Si le travailleur suit des formations sur la période de travail qui le lie à l'employeur, elles seront comptabilisées pour un maximum de 50 h annuellement dans le calcul de la moyenne.

iii. DÉLAIS POUR RENDRE LE DÉCOMPTE TRIMESTRIELLE

- *Période du 01 octobre au 31 décembre rendu pour le 10 janvier*
 - *Période du 01 janvier au 31 mars rendu pour le 10 avril*
 - *Période du 01 avril au 30 juin rendu pour le 10 juillet*
 - *Période du 01 juillet au 30 septembre rendu pour le 10 octobre*
- En cas de changement d'établissement en cours de période le décompte et la prime de sur pénibilité seront calculés sur base du dépassement de 48h hebdomadaire sur la période de temps presté dans chaque établissement*

iv. EN CAS DE DÉPASSEMENT

Toutes les 13 semaines, un décompte horaire conformément au calcul prévu pour la moyenne est réalisé par l'employeur et adressé au travailleur. Chaque heure dépassant 624 heures de prestation donne droit au travailleur à une compensation au choix entre la récupération de 100% des heures ou la prime de « sur-pénibilité ». La prime équivaut au paiement de 100 % de toutes les heures selon le barème horaire du travailleur.¹⁰

Lors de changement d'établissement, la compensation pour le dépassement se fera automatiquement sous forme de prime de « sur-pénibilité »¹¹.

⁷ Voir chapitre 8, p.3 « Jour férié », page 26.

⁸ Voir chapitre 7, P.3. « Congé payé », page. 22.

⁹ Voir chapitre 18, 4. « Temps de formation à prendre en compte pour la moyenne », page 41.

¹⁰ Voir chapitre 6 « Rémunération », p. 18.

¹¹ Voir chapitre 13, p. 8 « En cas de dépassement de la moyenne de 48 heures », page 36.

3. PRESTATION JOURNALIÈRE

a. Généralités

Une journée normale de travail est de 9 h.

Le temps de travail minimum est une prestation de 3 h de travail consécutif, hors cas des gardes rappelables.

Le temps maximum d'une prestation est de 24 h de travail consécutif.¹²

Chaque prestation de travail doit être suivi d'un minimum de 12 h de repos.

b. Récupération pour les prestations comprises entre 12h et 15 h de travail consécutif

Toute prestation comprise entre 12 h et 15 h de travail consécutif donne droit à une récupération de 3 h. Cette récupération entre dans le calcul de la moyenne sur une période de 13 semaines. Les heures de récupération sont à prendre sur le temps de travail. Les temps de repos obligatoires entre deux prestations ou durant une prestation ne peuvent en aucun cas être considérés comme une récupération.

4. PAUSE

L'employeur ne peut décompter un temps de pause sur la prestation. Les heures de prestations sont des heures complètes.

Lors d'une prestation de plus de 11 h l'employeur doit assurer au travailleur un repos de 1 h sur la période de travail payé par l'employeur en tarif plein.

Lors d'une prestation de 15 h à 24 h de travail consécutif l'employeur doit assurer au travailleur un repos de 4 h sur la période de travail payé par l'employeur en tarif plein.

5. CONTRÔLE

a. Pointage

La jurisprudence européenne récente a donné un droit aux travailleurs d'avoir une méthode objective pour faire valoir facilement son temps de travail. Afin de conformer la Belgique à cette jurisprudence, l'employeur devra mettre à disposition un appareillage de pointage dès l'entrée en vigueur de cette commission paritaire. En cas de contestation, la charge de la preuve est à l'employeur.

¹² Voir condition au chapitre 9, p.6, c. « Prestation comprise entre 15 heures et 24 heures », page 29.

b. Documents obligatoires

- A la fin de chaque trimestre, l'employeur a l'obligation de fournir un décompte des heures prestées,
- fiches de paie détaillées¹³,
- les annexes pour les impôts devront faire apparaître toutes les heures prestées,
- la convention principale de prestation,
- les conventions annexes devront préciser la mention « convention optionnelle »
- horaire individuel informatisé ou papier comprenant toutes les heures prévues par l'employeur avec les spécificités,¹⁴
- un document (peut-être inclus dans la fiche de paie) ou un programme informatique permettant d'avoir une visibilité sur le nombre de congé payé restant.

c. Code pénal social

L'employeur, le conseil médical et le chef de service seront présumé coupable en cas d'infraction au code pénal social constatée par un inspecteur social.

Pour rappel, toutes les heures de prestations doivent être déclarées et apparaître dans le bilan social, la non-déclaration de toutes les heures à la Dimona constitue une infraction au code pénal social

d. Contrôle par le tiers

Nous proposons que le patient puisse avoir un droit à connaître le temps de travail de son médecin en cas de contentieux sur une prise en charge en milieu hospitalier.

Chapitre 6 Rémunération

1. GÉNÉRALITÉS

a. Barème minimum annuel

Le barème de base pour un temps plein de 40 h par semaine est de 27.908,56 € (brut) annuel à indexer pour un total annuel de 1976 heures, congé payé compris.

Aucun prélèvement pour le fonctionnement ou la gestion de l'hôpital n'est autorisé. Aucun retrait de salaire ne peut être effectué. Pour rappel, l'employeur a à sa charge le premier mois de congé maladie dès le premier jour de maladie.

b. Salaire mensuel

Le barème annuel est divisé par 12 afin de connaître le montant mensuel brut.

¹³ Voir détail au chapitre 19, p. 1, « Fiche de paie », page 41.

¹⁴ Voir détail au chapitre 19, p. 2, « Horaire individuel », page 42.

c. Salaire horaire

Le salaire horaire se calcule en divisant par 1976 le salaire annuel brut. Toutes les heures prestées doivent être payées au minimum selon les différentes méthodes de calcul utilisées dans ladite commission.

d. Prestation à mi-temps

Lorsque le travailleur a un temps de travail différent d'un temps plein. Son contrat écrit devra spécifier le nombre d'heures de prestations et le salaire s'y rapportant. L'annuel sera calculé au prorata des prestations. S'il s'avère que les heures prestées équivalent à une moyenne de 38 h par semaine. Le contrat sera automatiquement et de plein droit considéré comme un contrat à temps plein. Aucune prestation complémentaire ne peut être demandée en cas de prestation à mi-temps.

e. Pénibilité

La pénibilité est double. D'une part, il existe une indemnisation pour les heures de nuit et de week-end. D'autre part, il y a une indemnisation pour la pénibilité provenant du nombre d'heures excessives prestées dues à un manque structurel de médecin hospitalier.¹⁵

2. PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération mensuelle forfaitaire doit être payée avant le 30 du mois.

La rémunération variable constituée des heures supplémentaires, complémentaires, les gardes, le travail de nuit, les chèques repas, les indemnités de kilomètre doit être payée avant le 15 du mois suivant les prestations.

La prime de « sur-pénibilité » doit être payée dans le courant du mois du décompte de la moyenne hebdomadaire.¹⁶

Lorsqu'il y a des arriérés de salaire, un intérêt de 2% par mois est applicable. La prescription pour tout recours concernant la rémunération et/ou les conditions de travail commence à la fin du contrat déterminé couvrant l'entièreté de la formation.

3. ANCIENNETÉ

a. Calcul

A date anniversaire de l'entrée en formation, l'annuel de base est augmenté de 1927,88 € (à indexer).

À la troisième année d'ancienneté, l'annuel est augmenté une fois de 9.773,12 € (à indexer)

¹⁵ Voir ci-après pour les différents mécanismes de d'indemnisation de la pénibilité

¹⁶ Voir au chapitre 13, p. 8, e, « Prime de sur-pénibilité », page 37.

b. Année donnant droit à de l'ancienneté

Afin de calculer l'ancienneté, il faut prendre en considération les années en triple zéro, les anciennetés acquises dans d'autre(s) spécialisation(s) en cas de réorientation. De plus, l'ancienneté vient valoriser des compétences acquises. Il faut comptabiliser les heures de travail réellement prestées.

c. Valorisation de l'expérience acquise

Sans préjudice à l'ancienneté acquise à date anniversaire du début de la spécialisation, dès que le décompte des heures supplémentaires et/ou complémentaires dépasse les 1976 heures. Le travailleur pourra faire valoriser cette expérience en année d'ancienneté supplémentaire.

Pour ce faire, le travailleur devra fournir l'intégralité des décomptes de ces heures, le document fourni trimestriellement et/ou annuellement. Il n'y a pas de limite de temps pour le travailleur pour faire valoir son ancienneté. Cependant, aucune indemnité ne sera due au travailleur si celui-ci n'en a pas fait la demande.

d. Période transitoire

Dès l'entrée en vigueur de ladite commission paritaire, le travailleur aura 6 mois afin de faire parvenir à son employeur, les documents nécessaires afin de faire valoir son ancienneté. Si elle est différente de l'ancienneté actuelle, l'employeur devra payer la différence couvrant les 6 mois de délais.

Au vu des emplois du temps et de la mauvaise méthode de calcul utilisée par les hôpitaux, le temps de travail des travailleurs a largement dépassé les 48 h par semaine avoisinant les 65 h de moyenne. Il devra être pris en compte sauf preuve du contraire apporté par l'employeur que chaque année de prestation complète avant l'entrée en vigueur de ladite commission paritaire, équivaut à 988 heures supplémentaires à valoriser comme heures d'ancienneté supplémentaires comme défini au point précédent.

4. TABLEAUX DE RÉMUNÉRATION

anc.	Non indexé		indexé (1,741)	
	Annuel	tarif horaire	Annuel	tarif horaire
0	27 908,56 €	14,12 €	48 588,80 €	24,59 €
1	29 836,44 €	15,10 €	51 945,24 €	26,29 €
2	31 764,32 €	16,08 €	55 301,68 €	27,99 €
3	41 543,44 €	21,02 €	72 327,12 €	36,60 €
4	43 471,32 €	22,00 €	75 683,56 €	38,30 €
5	45 399,20 €	22,98 €	79 040,00 €	40,00 €
6	47 327,08 €	23,95 €	82 396,44 €	41,70 €
7	49 254,96 €	24,93 €	85 752,88 €	43,40 €
8	51 182,84 €	25,90 €	89 109,32 €	45,10 €
9	53 110,72 €	26,88 €	92 465,76 €	46,79 €

5. INDEMNITÉ DE TRANSPORT

- a. *Trajet de moins de 100 km entre le domicile et le lieu de travail*
 - En cas d'utilisation des transports en commun le travailleur a le droit à l'indemnisation à 100% du prix du transport.
 - D'une indemnisation de 0,24 cents du kilomètre en cas de déplacement en vélo par le travailleur combiné à l'exonération d'impôt prévue actuellement.
 - En cas d'utilisation d'un véhicule personnel, les trajets seront indemnisés à 0,36€ par km pour le trajet aller.
 - Toutes les conventions de prestation de travail devront prévoir le calcul de l'indemnité de transport.
- b. *Trajet de plus de 100 km entre le domicile et le lieu de travail*

Le travailleur sera indemnisé pour ses trajets. Il recevra une prime de détachement/logement d'un minimum de 500 euro défiscalisée et à indexer en plus de l'indemnisation pour le trajet.

6. CHÈQUE REPAS

Le travailleur a droit à un chèque repas de 5 € par période de travail de 8 h. Lorsque l'employeur utilise différent temps de travail par prestation, les chèques repas seront proratisés sur le temps de la prestation. Toutes prestations de minimum 3 h donne droit à un chèque repas proratisé.

7. CONTENTIEUX

En cas de contentieux, le travailleur pourra faire appel à un médiateur social afin de déterminer l'incontestable. L'employeur est dans l'obligation de payer l'incontestable déterminé par le médiateur avec effet immédiat.

Un intérêt 2 % par mois est applicable dès qu'il y a un arriéré de salaire. L'intérêt est augmenté à 10% par mois en cas de non-paiement de l'incontestable tel que déterminé par le médiateur social.

Chapitre 7 Congé

1. CONGÉ MALADIE

a. *Généralité*

Le travailleur a un statut assimilé à celui d'un employé. L'employeur prend en charge le premier mois de congé maladie dès le premier jour de maladie.

b. *Certificat médical*

Le travailleur doit prévenir au plus vite de son absence. Le travailleur doit informer le temps de repos prévu sur le certificat médical.

Le travailleur doit transmettre son certificat médical dans les 48 h à l'employeur. L'employeur peut faire appel à un médecin contrôle.

2. MALADIE LONGUE DURÉE

Après le premier mois, le travailleur fera les démarches auprès de sa mutuelle.

Après une maladie longue durée, une visite chez le médecin contrôle est obligatoire avant la reprise du travail afin de vérifier l'état de santé physique et mental du travailleur. L'objectif est de protéger le travailleur afin d'assurer qu'il a eu le temps suffisant pour se rétablir et ne subir aucune pression pour la reprise de son travail.

3. CONGÉ PAYÉ

Le travailleur est protégé par la législation sur les congés proportionnels, il a droit à 26 jours annuellement. Le travailleur doit avoir accès à son décompte de congé payé annuel en tout temps. Le travailleur a droit à des congés payés dès la première année de prestation.

Les congés payés ne doivent pas impacter la moyenne de travail, ils seront donc comptabilisés comme une semaine neutre pour 40 h. L'employeur devra prévoir dans son règlement de travail et dans la convention de travail si les congés payés sont pris en semaine ou en journée.

Lorsque l'employeur opte pour des congés hebdomadaires la semaine commence le dimanche 00h01 jusqu'au lundi en 8 (07h du matin). Lorsque l'employeur opte pour les congés par journée, il devra fournir préalablement l'horaire pour le trimestre afin que le travailleur puisse déposer ces congés et que l'employeur puissent rectifier les horaires en fonction des congés.

4. CONGÉ EXTRA LÉGAUX

Les congés extra légaux n'entrent pas dans le calcul de l'ancienneté ni dans le temps de formation sauf pour le congé d'adoption les 6 semaines sont considérées comme un congé parental entrant dans le calcul de l'ancienneté. Les congés extra-légaux s'ajoutent au congé parental/maternité prévu par le droit commun.

a. Mariage

i. MOTIF : MARIAGE OU COHABITATION LÉGALE DU TRAVAILLEUR

- **Durée** : Le congé est de 4 jours
- **Quand** : Le congé est pris impérativement durant les 7 jours qui suivent ou précèdent l'évènement. Un seul congé de ce type n'est autorisé sur la période de formation.
- **Justificatif** : Attestation de la commune.
- **Rémunération** : Maintenue

ii. MOTIF : MARIAGE D'UN ENFANT OU PARENT AU 1^{ER} DEGRÉ

- **Durée** : Le congé est de 2 jours
- **Quand** : Le congé est pris dans les 8 jours qui suivent ou précèdent l'évènement.
- **Justificatif** : Attestation de la commune + preuve du lien de parenté.
- **Rémunération** : Non-maintenue

iii. MOTIF : MARIAGE D'UN PARENT DU 2^{ÈME} DEGRÉ

- **Durée** : Le congé est de 1 jours.
- **Quand** : le jour de l'évènement
- **Justificatif** : Attestation de la commune + preuve du lien de parenté.
- **Rémunération** : Non- maintenue

b. Naissance d'un enfant

i. MOTIF : ACCOUCHEMENT DE LA TRAVAILLEUSE

- **Durée** : Le congé est de 10 jours.
- **Quand** : Le congé est pris dans les 4 mois suivant l'accouchement
- **Justificatif** : Attestation de naissance
- **Rémunération** : Maintenue

ii. MOTIF : ACCOUCHEMENT DE LA CONJOINTE :

- **Durée** : Le congé est de 10 jours.
- **Quand** : Le congé est pris dans les 4 mois suivant l'accouchement
- **Justificatif** : Attestation de naissance
- **Rémunération** : Maintenue

iii. MOTIF : NAISSANCE AVEC UNE CO-PARENTALITÉ

- **Durée** : Le congé est de 10 jours.
- **Quand** : Le congé est pris dans les 4 mois suivant l'accouchement.
- **Justificatif** : Attestation de naissance
- **Rémunération** : Maintenue

c. Adoption

i. MOTIF : ADOPTION

- **Durée** : Le congé est de 6 semaines.
- **Quand** : Dans les 2 premières années de l'adoption.
- **Justificatif** : Attestation de la commune
- **Rémunération** : 10 premiers jours à charge de l'employeur.

d. Décès

i. MOTIF : DÉCÈS D'UN ENFANT OU PARENT AU 1^{ÈME} DEGRÉ HABITANT SOUS LE MÊME TOIT

- **Durée** : Le congé est de 5 jours.
- **Quand** : Le congé est pris dans les 15 jours de l'évènement.
- **Justificatif** : Attestation des pompes funèbres ou acte de décès + lien de parenté
- **Rémunération** : Maintenue.

ii. MOTIF : DÉCÈS D'UN PARENT DU 2^{ÈME} DEGRÉ HABITANT SOUS LE MÊME TOIT

- **Durée** : Le congé est de 2 jours.
- **Quand** : Le congé est pris dans les 15 jours de l'évènement.
- **Justificatif** : Attestation des pompes funèbres ou acte de décès + lien de parenté
- **Rémunération** : Non-Maintenue.

iii. MOTIF : DÉCÈS D'UN PARENT DU 2^{ÈME} DEGRÉ HABITANT SOUS LE MÊME TOIT

- **Durée** : Le congé est de 2 jours.
- **Quand** : Le congé est pris dans les 15 jours de l'évènement.
- **Justificatif** : Attestation des pompes funèbres ou acte de décès + lien de parenté
- **Rémunération** : Non-Maintenue.

iv. MOTIF : DÉCÈS D'UN PARENT DU 1^{ER} ET 2^{ÈME} DEGRÉ HABITANT N'HABITANT PAS SOUS LE MÊME TOIT

- **Durée** : Le congé est de 1 jour.
- **Quand** : Le congé est pris le jour de l'évènement.
- **Justificatif** : Attestation des pompes funèbres ou acte de décès + lien de parenté
- **Rémunération** : Non-Maintenue.

e. Déménagement

i. MOTIF : DÉMÉNAGEMENT DU TRAVAILLEUR

- **Durée** : Le congé est de 1 jour.
- **Quand** : Le congé est pris le jour de l'évènement.
- **Justificatif** : Attestation de la commune
- **Rémunération** : Non-Maintenue

f. Congé exceptionnel pour cas de force majeure

i. MOTIF : LA MALADIE OU D'UN ACCIDENT SURVENU À UN PARENT OU ENFANT DU 1^{ER} DEGRÉ HABITANT SOUS LE MÊME TOIT

- **Durée** : Le congé est de 4 jours.
- **Quand** : Le congé est pris en rapport avec l'évènement. Ce congé ne peut être pris qu'une fois par année académique.
- **Justificatif** : Attestation d'un médecin + certificat de résidence
- **Rémunération** : Non-Maintenue

ii. MOTIF : LA MALADIE OU D'UN ACCIDENT SURVENU À L'ENFANT OU L'ENFANT SOUS TUTELLE DE MOINS DE 12 ANS

- **Durée** : Le congé est de 8 jours.
- **Quand** : Le congé est pris en rapport avec l'évènement. Il est non cumulable avec le congé précédent. Ce congé ne peut être pris qu'une fois par année académique.
- **Justificatif** : Attestation d'un médecin + certificat de résidence
- **Rémunération** : Non-Maintenue

g. Congé juridico-administratif

i. MOTIF : PARTICIPATION À UN JURY OU CONVOCATION À UN TRIBUNAL POUR RAISON PERSONNELLE

- **Durée** : Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
- **Quand** : Les jours utiles à l'exécution des obligations.
- **Justificatif** : Attestation du greffier.
- **Rémunération** : Non-Maintenue.

ii. MOTIF : CONVOCATION À UN TRIBUNAL POUR RAISON PROFESSIONNELLE LIÉE À LA PRATIQUE DE LA MÉDECINE

- **Durée** : Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
- **Quand** : Les jours utiles à l'exécution des obligations.
- **Justificatif** : Attestation du greffier.
- **Rémunération** : Maintenue.

iii. MOTIF : EXERCICE DES FONCTIONS D'ASSESEUR

- **Durée** : Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
- **Quand** : Les jours utiles à l'exécution des obligations.
- **Justificatif** : Attestation du Président de bureau
- **Rémunération** : Non- Maintenue

5. CONGÉ PARENTAL

La travailleuse a droit à ses congés maternité et à ses congés d'allaitement si elle le souhaite.

Le travailleur a droit à ses congés parentaux de 10 jours lorsqu'il rentre dans les conditions du droit commun.

6. PÉCULE DE VACANCE

Le travailleur a droit à son pécule de vacance. Le calcul est celui prévu par le droit commun. Le temps de travail à prendre en considération est la totalité des prestations effectuées par le travailleur les prestations de nuit et de jour, les gardes, les prestations de plus de 3 h en cas de rappel durant une garde rappelable, les heures supplémentaires, les heures complémentaires, les récupérations, les jours fériés et les heures de formations prises en compte dans le calcul de la moyenne de 48 h trimestrielle.

7. DOUBLE PÉCULE DE VACANCE

Le travailleur a droit à une double pécule de vacance. Le calcul est celui prévu par le droit commun. Le temps travail à prendre en considération est la totalité des prestations effectuées par le travailleur les prestations de nuit et de jour, les gardes, les prestations de plus de 3 h en cas de rappel durant une garde rappelable, les heures supplémentaires, les heures complémentaires, les récupérations, les jours fériés et les heures de formations prises en compte dans le calcul de la moyenne de 48 h trimestrielle.

Chapitre 8 Travail de week-end

1. TRAVAIL DU SAMEDI

Le travail du samedi est autorisé. Il commence à minuit et se termine à minuit. Il est limité à 2 samedis maximum par mois. Le taux horaire applicable au travail du samedi est de 140 % de 07h à 20h et de 150% de 20h à 07h.¹⁷

2. TRAVAIL DU DIMANCHE

Le travail du dimanche est normalement interdit. Cependant, il est autorisé pour les professions médicales. Il est limité à 2 dimanches par mois. Il est interdit de faire travailler moins de 3 h consécutives sauf en cas de garde rappelable. Il commence à minuit et se termine à minuit

Le taux horaire applicable au travail du dimanche est de 145 % de 07h à 20h et de 200% de 20h à 07h.¹⁸

¹⁷ Voir le tableau de rémunération chapitre 8, p.4. « *Rémunération* », page 27 .et le chapitre 9, p.7. « *Rémunération de la pénibilité du travail de nuit* », page 31.

¹⁸ Idem

3. JOUR FÉRIÉ

a. Généralités

Les travailleurs ont droit à 10 jours fériés légaux plus un jour férié communautaire donc un total de onze jours fériés. Le statut desdits travailleurs étant directement rattaché aux communautés poursuivant une formation universitaire.

Le travail un jour férié est normalement interdit. Cependant, il est autorisé pour les professions médicales. Il est interdit de faire travailler moins de 3 h consécutives sauf en cas de garde rappelable. Il commence à minuit et se termine à minuit

b. Rémunération du jour férié + récupération

Lorsque le travailleur preste un jour férié, il est récupéré. La récupération est égale au nombre d'heures prestées durant le jour férié. Le taux horaire pour le travail d'un jour férié est de 145 % de 07h à 20h et de 200% de 20h à 07h.¹⁹

c. Pour le calcul de la moyenne,

i. JOUR FÉRIÉ SANS PRESTATION ;

Les jours fériés sont comptabilisés pour une journée normale de travail (9 h, sauf si le règlement de travail prévoit un temps de prestation différent). Il faut prendre le temps de prestation normal que le travailleur preste habituellement dans l'établissement. En cas de contestation c'est la moyenne réelle du temps de travail du mois à prendre en considération

ii. JOUR FÉRIÉ AVEC PRESTATION

- Les heures prestées le jour férié entre dans le calcul de la moyenne
- Il faut ajouter la totalité des heures récupérées pour les fériés qui correspondent à la totalité des heures prestées durant les fériés.
- Les récupérations des fériés sont cumulables avec les récupérations prévues pour les prestations de 15 h à 24 h.

Si on est dans le cas particulier d'une prestation de 15 h à 24 h, les heures prestées le jour fériés seront calculées 2 fois.

(Exemple : un travailleur preste le 1 janvier un 24 h donc de 9 h du matin à 9 h le 02 janvier. Le travailleur devra récupérer 14 h pour les 24 h consécutives et 15 h pour le jour férié. Pour la moyenne, un total de $24 + 15 + 14 = 53$ h est pris en compte juste pour ce type de prestation.)

¹⁹ Idem

4. REMUNERATIONS

a. Tableau d'indemnisation pour les prestations du samedi, dimanche et jour férié (à-indexer)

Non - Indexé									
anc.	tarif horaire	samedi		samedi		Dimanche / férié		Dimanche / férié	
		07h à 20h		20h à 07 h		07h à 20h		20h à 07 h	
		40%	total	50%	total	45%	total	100%	total
0	14,12 €	5,65 €	19,77 €	7,06 €	21,19 €	6,36 €	20,48 €	14,12 €	28,25 €
1	15,10 €	6,04 €	21,14 €	7,55 €	22,65 €	6,79 €	21,89 €	15,10 €	30,20 €
2	16,08 €	6,43 €	22,51 €	8,04 €	24,11 €	7,23 €	23,31 €	16,08 €	32,15 €
3	21,02 €	8,41 €	29,43 €	10,51 €	31,54 €	9,46 €	30,48 €	21,02 €	42,05 €
4	22,00 €	8,80 €	30,80 €	11,00 €	33,00 €	9,90 €	31,90 €	22,00 €	44,00 €
5	22,98 €	9,19 €	32,17 €	11,49 €	34,46 €	10,34 €	33,31 €	22,98 €	45,95 €
6	23,95 €	9,58 €	33,53 €	11,98 €	35,93 €	10,78 €	34,73 €	23,95 €	47,90 €
7	24,93 €	9,97 €	34,90 €	12,46 €	37,39 €	11,22 €	36,14 €	24,93 €	49,85 €
8	25,90 €	10,36 €	36,26 €	12,95 €	38,85 €	11,66 €	37,56 €	25,90 €	51,80 €
9	26,88 €	10,75 €	37,63 €	13,44 €	40,32 €	12,10 €	38,97 €	26,88 €	53,76 €

b. Tableau d'indemnisation pour les prestations du samedi, dimanche et jour férié (Indexé)

Indexé (1,741)									
anc.	tarif horaire	samedi		samedi		Dimanche / férié		Dimanche / férié	
		07h à 20h		20h à 07 h		07h à 20h		20h à 07 h	
		40%	total	50%	total	45%	total	100%	total
0	24,59 €	9,84 €	34,43 €	12,29 €	36,88 €	11,07 €	35,65 €	24,59 €	49,18 €
1	26,29 €	10,52 €	36,80 €	13,14 €	39,43 €	11,83 €	38,12 €	26,29 €	52,58 €
2	27,99 €	11,19 €	39,18 €	13,99 €	41,98 €	12,59 €	40,58 €	27,99 €	55,97 €
3	36,60 €	14,64 €	51,24 €	18,30 €	54,90 €	16,47 €	53,07 €	36,60 €	73,21 €
4	38,30 €	15,32 €	53,62 €	19,15 €	57,45 €	17,24 €	55,54 €	38,30 €	76,60 €
5	40,00 €	16,00 €	56,00 €	20,00 €	60,00 €	18,00 €	58,00 €	40,00 €	80,00 €
6	41,70 €	16,68 €	58,38 €	20,85 €	62,55 €	18,76 €	60,46 €	41,70 €	83,40 €
7	43,40 €	17,36 €	60,76 €	21,70 €	65,10 €	19,53 €	62,93 €	43,40 €	86,79 €
8	45,10 €	18,04 €	63,13 €	22,55 €	67,64 €	20,29 €	65,39 €	45,10 €	90,19 €
9	46,79 €	18,72 €	65,51 €	23,40 €	70,19 €	21,06 €	67,85 €	46,79 €	93,59 €

Chapitre 9 Travail de nuit

1. PÉRIODE DE NUIT

Le travail de nuit est en principe interdit. Cependant, les professions médicales sont autorisées à travailler la nuit tout en préservant la santé du travailleur.

Le travail de nuit est de la période de 20 h à 7 h du matin. Lorsque la prestation se prolonge au-delà de 7 h du matin, le temps additionnel est considéré comme du travail de nuit.

Cette pénibilité est à prendre en considération dans la rémunération et la charge de travail.

2. PRESTATION DE NUIT :

Une prestation de nuit est différente d'une garde. Lorsque la prestation demandée la nuit est de même nature que les prestations de jour. Lorsque la nature du service demande un fonctionnement en

continu dans la prise en charge des patients. Lorsque le pronostic vital du patient est potentiellement engagé. Lorsque le travail de nuit est inhérent à la fonction. Lorsqu'il y a des actes médicaux demandant l'utilisation d'objet tranchant sur les patients.

Lorsque au moins deux conditions sont remplies, ces services ne peuvent avoir un système de garde mais ils ont un fonctionnement de succession de prestation de travail. Il applique le régime de prestation de nuit et de prestation de week-end.

Nous visons principalement les services d'urgences, de réanimation, de gynécologie mais l'énumération est non-exhaustive.

3. PROTECTION DU TRAVAILLEUR DE NUIT

Avant toutes prestations de nuit, le travailleur doit avoir obtenu l'autorisation de pouvoir effectuer des prestations de nuits par un médecin du travail. Sous recommandation du médecin du travail, le travailleur peut être exonéré de l'obligation de la prestation de travail de nuit pour raison médicale.

En cas de prestation de travail de nuit, le travailleur aura un suivi par le médecin du travail sur son lieu de travail et sur son temps de travail au minimum tous les ans. La fréquence dépendra du rapport d'évaluation des risques de chaque service.

Il est interdit de prévoir des prestations de nuit pour les femmes enceintes.

4. TEMPS DE REPOS

Durant une prestation de plus de 11 h, l'employeur doit assurer un temps de repos de minimum 1h.

Durant une prestation comprise entre 15 h et 24 h de travail consécutif, l'employeur doit assurer un temps de repos de minimum de 4 h. L'objectif est double d'une part pour la protection du travailleur et d'autre part pour assurer un médecin professionnel au patient nocturne. Rappelons que ces temps de repos prévus sont payés au barème horaire correspondant en ce compris la pénibilité.

5. INDEMNISATION DE LA PÉNIBILITÉ

Le travail de nuit doit être compensé financièrement par l'application d'un pourcentage en fonction du moment de la prestation.²⁰

²⁰ Voir chapitre 9, p.7 « Rémunération de la pénibilité du travail de nuit », page 31.

6. TYPE DE PRESTATION DE NUIT

a. *Prestation normale de nuit*

i. TEMPS DE TRAVAIL JOURNALIER DE NUIT

Une prestation normale de nuit est de 11 h. En cas d'utilisation d'autres temps de travail pour une prestation, il doit figurer impérativement dans le règlement de travail.

ii. TEMPS DE REPOS

L'employeur assure au minimum 1 h de repos durant la prestation de nuit.

iii. TEMPS ENTRE DEUX PRESTATIONS

Le temps minimum de repos entre deux prestations de nuit est de 12 h.

iv. PRESTATIONS DE NUITS CONSÉCUTIVES

Sur une période hebdomadaire, le travailleur ne pourra dépasser 5 nuits. Après plusieurs nuits consécutives ou durant la même semaine l'employeur doit respecter un temps de repos minimum obligatoire de 72 h avant la prochaine prestation de jour.

b. *Récupération pour les prestations comprises entre 12h et 15 h de travail consécutif*

Toute prestation comprise entre 12 h et 15 h de travail consécutif donne droit à une récupération de 3 h. Cette récupération entre dans le calcul de la moyenne sur une période de 13 semaines. Les heures de récupération sont à prendre sur le temps de travail. Les temps de repos obligatoires entre deux prestations ou durant une prestation ne peuvent en aucun cas être considérés comme une récupération.

c. *Prestation comprise entre 15 h et 24 h de travail consécutif*

i. CONDITION POUR POUVOIR PRÉVOIR DES TEMPS DE PRESTATION COMPRISE ENTRE 15 H ET 24 H

- *Figurer dans le règlement de travail.*
- *Avoir un effectif suffisant pour assurer le temps de repos obligatoire (obligation de moyen).*
- *Avoir une supervision suffisante²¹.*
- *Avoir l'équipement minimum requis²².*
- *Respecter les temps de repos obligatoire. En cas de récidive d'infractions au temps de repos obligatoires. L'employeur sera interdit pendant une période de 6 mois d'organiser des prestations de ce type.*

ii. TEMPS DE REPOS

L'employeur assurera au minimum 4 h de repos durant une prestation de 15 h à 24 h de travail consécutif.

²¹ Condition prévue dans les agréments généraux et spécifiques des AM encadrant la formation des médecins en formations.

²² Voir chapitre 19, p.3. « Obligation particulière pour l'employeur prévoyant des prestations de plus de 11 heures », page 42.

iii. TEMPS ENTRE DEUX PRESTATIONS

Après une prestation de 15 h à 24 h de travail consécutif, le travailleur a droit à un repos de 48 h avant la prochaine prestation.

iv. RÉCUPÉRATION

Une prestation de 15 h à 24 h de travail consécutif donne droit à une récupération de 14 h. Cette récupération entre dans le calcul de la moyenne sur une période de 13 semaines. Les heures de récupération sont à prendre sur le temps de travail. Les temps de repos obligatoires entre deux prestations ou durant une prestation ne peuvent en aucun cas être considérés comme une récupération.

v. INDEMNITÉ TRANSPORT

Lors d'une prestation de 15 h à 24 h de travail consécutif, l'employeur indemniser le trajet aller-retour travail/domicile. Il assure en dommage physique et matériel, le travailleur sur son trajet aller-retour. En cas d'accident, il sera considéré comme accident de travail.

L'indemnisation sera 0,36€ du kilomètre en cas de véhicule personnelle.

vi. LIMITATION

Les prestations de 15 h à 24 h de travail consécutif doivent être exceptionnelles et ne peuvent dépasser le nombre de 4 sur une période de 13 semaines.

Il est totalement interdit de prêter plus d'une prestation de 24 h de travail consécutif sur une période hebdomadaire.

Le nombre de prestation de 15 h à 24 h de travail consécutif doit être indiqué dans le décompte fourni par l'employeur.²³

vii. CHÈQUE REPAS

Toutes prestations de 24 h donnent droit à trois chèques repas de 5 €.

²³ Le décompte tel que prévu au chapitre 5, p.1, d, « *Moyenne maximum du temps de travail* », page 14 et le chapitre 13, p. 8. « *En cas de dépassement de la moyenne de 48 heures* », page 36.

7. RÉMUNÉRATION DE LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL DE NUIT

a. Tableau d'indemnisation de la pénibilité du travail de nuit non indexé

Non - Indexé									
anc.	tarif horaire	Lun au vendredi		Lundi au vendredi		samedi		Dimanche / férié	
		19 h à 20 h		20 h à 07 h		20h à 07 h		20h à 07 h	
		20%	total	30%	total	50%	total	100%	total
0	14,12 €	2,82 €	16,95 €	4,24 €	18,36 €	7,06 €	21,19 €	14,12 €	28,25 €
1	15,10 €	3,02 €	18,12 €	4,53 €	19,63 €	7,55 €	22,65 €	15,10 €	30,20 €
2	16,08 €	3,22 €	19,29 €	4,82 €	20,90 €	8,04 €	24,11 €	16,08 €	32,15 €
3	21,02 €	4,20 €	25,23 €	6,31 €	27,33 €	10,51 €	31,54 €	21,02 €	42,05 €
4	22,00 €	4,40 €	26,40 €	6,60 €	28,60 €	11,00 €	33,00 €	22,00 €	44,00 €
5	22,98 €	4,60 €	27,57 €	6,89 €	29,87 €	11,49 €	34,46 €	22,98 €	45,95 €
6	23,95 €	4,79 €	28,74 €	7,19 €	31,14 €	11,98 €	35,93 €	23,95 €	47,90 €
7	24,93 €	4,99 €	29,91 €	7,48 €	32,40 €	12,46 €	37,39 €	24,93 €	49,85 €
8	25,90 €	5,18 €	31,08 €	7,77 €	33,67 €	12,95 €	38,85 €	25,90 €	51,80 €
9	26,88 €	5,38 €	32,25 €	8,06 €	34,94 €	13,44 €	40,32 €	26,88 €	53,76 €

b. Tableau d'indemnisation de la pénibilité du travail de nuit indexé

Indexé (1,741)									
anc.	tarif horaire	Lun au vendredi		Lundi au vendredi		samedi		Dimanche / férié	
		19 h à 20 h		20 h à 07 h		20h à 07 h		20h à 07 h	
		20%	total	30%	total	50%	total	100%	total
0	24,59 €	4,92 €	29,51 €	7,38 €	31,97 €	12,29 €	36,88 €	24,59 €	49,18 €
1	26,29 €	5,26 €	31,55 €	7,89 €	34,17 €	13,14 €	39,43 €	26,29 €	52,58 €
2	27,99 €	5,60 €	33,58 €	8,40 €	36,38 €	13,99 €	41,98 €	27,99 €	55,97 €
3	36,60 €	7,32 €	43,92 €	10,98 €	47,58 €	18,30 €	54,90 €	36,60 €	73,21 €
4	38,30 €	7,66 €	45,96 €	11,49 €	49,79 €	19,15 €	57,45 €	38,30 €	76,60 €
5	40,00 €	8,00 €	48,00 €	12,00 €	52,00 €	20,00 €	60,00 €	40,00 €	80,00 €
6	41,70 €	8,34 €	50,04 €	12,51 €	54,21 €	20,85 €	62,55 €	41,70 €	83,40 €
7	43,40 €	8,68 €	52,08 €	13,02 €	56,42 €	21,70 €	65,10 €	43,40 €	86,79 €
8	45,10 €	9,02 €	54,11 €	13,53 €	58,62 €	22,55 €	67,64 €	45,10 €	90,19 €
9	46,79 €	9,36 €	56,15 €	14,04 €	60,83 €	23,40 €	70,19 €	46,79 €	93,59 €

Rappelons que toutes prestation couvrant une période de nuit et se prolongeant au-delà de 07h est considéré comme du travail de nuit. Dès lors les heures dépassant 07h du matin devront être indemnisées à hauteur du tarif horaire prévu de 20h à 07h tel que défini par la commission paritaire.

Chapitre 10 Gardes

1. PRESTATION DE GARDE DE NUIT, SAMEDI, DIMANCHE, JOUR FÉRIÉ

a. Généralité

Les gardes sur place sont considérées comme une prestation pour le travailleur. La garde est dédommée sans pénibilité lorsque la garde est en majorité dormante. Le taux horaire de base est applicable lorsque la garde est composée d'une nuit de maximum 14 h de garde sur place.

Ce type de prestation compte dans le calcul de la moyenne.

Il est interdit de prévoir des gardes de nuit pour les femmes enceintes.

b. Temps de repos entre deux prestations

Un minimum de temps de repos 12 h doit être respecté entre deux prestations.

c. Récupération

Une prestation de garde sur place de maximum 14 h ne donne pas droit à une récupération.

Pour rappel, afin de déterminer le temps global de prestation, il faut prendre en compte le début de la prestation pour l'employeur que le travail demandé soit une garde ou un travail dans le service habituel.

d. Chèque repas

Lors d'une garde de nuit, le travailleur a droit un chèque repas proratisé au temps horaire.

2. GARDE DE 15 H À 24 H DE MISE À DISPOSITION CONSÉCUTIVE POUR L'EMPLOYEUR

a. Temps de repos pendant la prestation

Il n'y a pas de temps de repos minimal défini pour une garde sur place celle-ci étant par définition dormante ce qui la différencie de la prestation de nuit telle que défini plus haut.

b. Temps entre deux prestations

Le minimum de repos entre une garde de ce type et la prestation suivante est de 24 h.

c. Récupération

Ce type de pause donne droit à une récupération de 9 h. Cette récupération rentrera dans le calcul de la moyenne du temps de travail.

d. Chèque repas

Toute prestation de 24 h donne lieu à trois chèques repas de 5 €. Dans tout autres cas, il faut proratiser le temps de travail afin de calculer la valeur du chèque repas.

Chapitre 11 Garde rappelable

1. GÉNÉRALITÉS

La garde rappelable est une mise à disposition du travailleur. Cette prestation s'effectue à domicile. Si le travailleur habite à plus de 30 minutes de l'hôpital. La garde rappelable s'effectuera sur place et sera considéré automatiquement et de plein droit comme une garde sur place. La garde rappelable n'entre pas dans le temps de travail de base, ni dans les heures complémentaires.

Une convention complémentaire doit être adaptée au cas de chaque travailleur si l'employeur veut pouvoir prévoir ce type de prestation dans le planning du travailleur. Elle doit obligatoirement prévoir le nombre maximum de garde rappelable sur le mois que le travailleur pourrait être amené à réaliser. La limite absolue pour ce type de prestation est de 6 par mois.

2. RÉMUNÉRATION

La rémunération d'une garde rappelable est un forfait constitué de 50 % du barème horaire de base applicable au travailleur ²⁴

Le paiement doit être effectué en même temps que le salaire de base avant le 30 du mois.

3. TEMPS ENTRE DEUX PRESTATIONS

Il faut au minimum 12 h de repos après une garde rappelable que le travailleur soit rappelé ou non.

4. PRESTATION EN CAS DE GARDE RAPPELABLE

Lorsque la garde rappelable commence à la suite d'une journée de prestation normale de travail. Il est considéré que le travailleur a été mis à disposition de l'employeur durant toute la période consécutive.

5. EN CAS DE RAPPEL

a. Rémunération

Dès que le travailleur est sur le lieu de travail, le paiement s'effectue à l'heure. Le taux horaire est à déterminer selon que les heures soient prestées en heures de nuit, de week-end, de jour férié et/ou complémentaires. Le paiement du temps à domicile de 50 % est calculé à l'heure de prestation, en cas de rappel, la prestation effective doit être payée conformément à ladite commission paritaire.

Le paiement de la partie variable des gardes rappelables doit être effectué avant le 15 du mois suivant la prestation. Seule la différence entre le forfait à 50 % déjà payés et le salaire correspondant aux prestations réellement effectuées doit être versé. La fiche de paie devra être suffisamment claire pour que le travailleur puisse vérifier sa rémunération.

b. Temps de prestation lors du rappel

Dès que le temps d'occupation sur le lieu de travail dépasse 3 h, la garde rappelable est considérée comme une prestation donnant droit aux chèques repas proratisés, aux récupérations et au calcul des heures à prendre en compte pour les pécules de vacance, l'ancienneté et la moyenne trimestrielle.

²⁴ Voir chapitre 6 ; « Rémunération », page 18 et svt.

c. Trajet

En cas de rappel, le trajet est considéré comme un trajet pour l'employeur et devra être indemnisé totalement à 0,50 cents du km. En cas d'accident, il sera considéré comme un accident de travail.

d. Récupération

La garde rappelable ne donne pas droit à une récupération. Sauf si en cas de rappel la prestation dépasse les 3 h. Dans ce cas la garde est considérée comme prestation sur place et donne lieu à une récupération de chaque heure.

Chapitre 12 Heures supplémentaires

1. GÉNÉRALITÉ

Les heures supplémentaires sont des dépassements d'horaire sur une période de prestation due à la charge de travail. Ces heures ne sont jamais prévues par le planning du travailleur.

2. RÉMUNÉRATION

Les heures supplémentaires seront payées au tarif horaire en ce compris l'indemnisation de la pénibilité.

3. PRISE EN COMPTE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES DANS LE CALCUL DE LA MOYENNE

En dessous de 2 h de dépassement d'horaire hebdomadaire, elles ne seront pas prises en compte dans le calcul de la moyenne. Au-delà de deux heures supplémentaires hebdomadaires, elles devront entrer dans le calcul de la moyenne du temps de travail.

Chapitre 13 Heures complémentaires

1. GÉNÉRALITÉS

Un temps plein de base est de 40 h par semaine. L'employeur et le travailleur peuvent convenir des prestations d'heures complémentaires telle que définit dans la loi du 12 décembre 2010 article 7 (opting out). La différence entre les heures supplémentaires et complémentaires réside dans le fait que les premières ne sont pas des prestations prévues dans l'emploi du temps du travailleur, alors que les secondes sont prévues par le planning de l'employeur.

Il est interdit d'opter pour le régime d'heures complémentaires pour les femmes enceintes, en cas de grossesse, la convention pour les heures complémentaires est nulle de plein droit avec effet immédiat.

2. CONVENTION POUR LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

La convention devra être sur un document différent, il doit être rédigé de manière claire et transparente. Elle reprend tous les droits et obligations des parties.

Le travailleur doit pouvoir avoir la possibilité de choisir le nombre d'heures complémentaires qu'il veut réaliser au maximum. Rappelons que la moyenne absolue sur une période de 13 semaines est de 48 h avec une flexibilité hebdomadaire de 60 h.

3. MENTIONS OBLIGATOIRES

La convention doit comporter des mentions suivantes :

- *Convention optionnelle*
- *Nom des parties*
- *Lieux où les heures complémentaires seront effectuées (service(s), établissement(s) de soins)*
- *Rémunérations détaillées*
- *Temps horaire*
- *Moyenne maximum de 48 h*
- *Minimum de temps de repos entre les différentes prestations*
- *Limites des différents types de prestation*
- *Rappelez la possibilité de mettre fin à tout moment à la convention dans le respect du préavis d'un mois*
- *Rappel du mécanisme de décompte et de dépassement donnant droit à une compensation par récupération ou par le biais de la prime de sur-pénibilité au choix du travailleur.*²⁵

4. RÉMUNÉRATION

Comme le prévoit les documents parlementaires de la loi du 12 décembre 2010, les heures complémentaires doivent être dédommagé à 150 %.

anc.	Non indexé			Indexé (1,741)		
	tarif horaire	50%	total	tarif horaire	50%	total
0	14,12	7,06	21,19	24,59	12,29	36,88
1	15,10	7,55	22,65	26,29	13,14	39,43
2	16,08	8,04	24,11	27,99	13,99	41,98
3	21,02	10,51	31,54	36,60	18,30	54,90
4	22,00	11,00	33,00	38,30	19,15	57,45
5	22,98	11,49	34,46	40,00	20,00	60,00
6	23,95	11,98	35,93	41,70	20,85	62,55
7	24,93	12,46	37,39	43,40	21,70	65,10
8	25,90	12,95	38,85	45,10	22,55	67,64
9	26,88	13,44	40,32	46,79	23,40	70,19

Lorsque la prestation d'heures complémentaires coïncide avec une prestation de pénibilité, l'indemnisation s'additionne.

Le garde rappelable n'entre pas dans les heures complémentaires sauf lorsque le travailleur est rappelé. Chaque heure sera comptabilisée de la même façon que les gardes sur place.

²⁵ Voir le chapitre 5, p.1, d, « *Moyenne maximum du temps de travail* », page 14 et le chapitre 13, p. 8. « *En cas de dépassement de la moyenne de 48 heures* », page 36.

5. COMMENT DÉTERMINER UNE HEURE COMPLÉMENTAIRE

Sur une période du lundi minuit au dimanche minuit, chaque heure dépassant 40 h est une heure complémentaire. Pour effectuer ce calcul, il faut prendre en compte les heures de prestation journalière, les heures de récupération, les heures fictives de prestation les jours fériés, les heures de formations, les gardes sur places, les prestations de nuit et de week-end.

Lorsque les récupérations n'ont pas été prise dans le délai de 15 jours suivant la prestation qui ouvre le droit à la récupération. Elles seront payées comme heures complémentaires au barème du travailleur.

6. FISCALITÉ DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Afin de ne créer aucune discrimination fiscale, les heures complémentaires ont droit au régime favorable de la fiscalité sur les heures supplémentaires (tax shift). Ces 109 heures par trimestre donneront droit à l'avantage fiscale en vigueur.

7. EN L'ABSENCE DE CETTE CONVENTION

Lorsque le travailleur n'a pas mis son accord sur la prestation d'heures complémentaires via la signature de l'opting out. Il est strictement interdit de prévoir un temps de travail au-delà de 40 h du lundi minuit au dimanche minuit en ce compris les heures de prestation journalière, les heures de récupération, les heures fictives de prestation les jours fériés, les heures de formations, les gardes sur places, les prestations de nuit et de week-end.

Si toutefois le planning du travailleur dépasse la limite, alors toutes les heures prévues par l'employeur dépassant le temps de travail de base prévu dans la convention de prestation seront payé au tarif de 200 % sans préjudicier l'indemnisation de la pénibilité.

De ce fait, la moyenne maximum ; sans accord du travailleur ; est de 40 h par semaine sur une période de 13 semaines.

8. EN CAS DE DÉPASSEMENT DE LA MOYENNE DE 48 H

a. Généralités

Il est légalement interdit de dépasser la moyenne de 48 h sur une période de 13 semaines car l'article 22 de la directive 88/CE/2003 sur le temps de travail n'est pas applicable aux médecins en formation. En effet, l'article 17.5 ne prévoit aucune autre exception de dépassement excepté une période transitoire. Ces dispositions sont suffisamment claires et précises pour avoir un effet direct vertical dans le système juridique belge.

Au vu du manque structurel d'effectif dans la profession médicale hospitalière, il est fort peu probable que les employeurs puissent se conformer en quelques mois à la directive européenne malgré qu'elle date de près de 20 ans. Pour ce faire, un dépassement de la moyenne donnera droit au travailleur à être indemnisé pour l'outrepassement de ses droits par un mécanisme de prime de « sur-pénibilité ».

b. Obligation pour l'employeur

Après chaque période de 13 semaines, la moyenne est calculée selon la méthode détaillée²⁶. L'employeur fournira un décompte complet et détaillé reprenant les prestations du trimestre. Rappelons que l'employeur a l'obligation de mettre à disposition un système de pointage.

c. Dédommagement

En cas de dépassement de la moyenne de 48 h, le travailleur aura le choix entre récupérer les heures ou le dédommagement par le biais d'une prime de « sur-pénibilité ». Le calcul de la moyenne est effectué selon la méthode prévue dans le chapitre sur le temps de travail.

d. Récupération

Si le travailleur choisit la récupération, les heures doivent être récupérées durant les deux premiers mois du trimestre qui suit. Un jour de récupération équivaut à 9 h de travail sauf si une durée de prestation journalière différente est prévue dans le règlement de travail et dans la convention principale.

Si le travailleur change de lieu de travail après le trimestre, le travailleur recevra automatiquement la prime de « sur-pénibilité ».

e. Prime de « sur-pénibilité »

Chaque heure de dépassement est valorisée à 100 % du tarif horaire du travailleur. Le travailleur a droit à cette prime de plein droit. Elle doit être versée dans les 20 jours suivant la réception du décompte²⁷.

En cas de contestations sur les horaires, l'employeur doit indemniser le travailleur par le biais de la prime et ensuite faire un recours.

²⁶ Voir le chapitre 5, p. 1, d, ii, « *Calcul de la moyenne* », page 15.

²⁷ Les délais pour le décompte sont au chapitre 5, p. 1, d, iii, « *Délais pour rendre le décompte trimestrielle* », page 16.

Chapitre 14 Protection de la femme enceinte

1. MÉDECIN DU TRAVAIL

Dès la prise de connaissance de l'état de grossesse de la travailleuse, une visite chez le médecin du travail est obligatoire dans les 15 jours.

2. ECARTEMENT/REDÉFINITION DES TACHES DE LA TRAVAILLEUSE

En concertation avec le médecin du travail, en fonction de l'état de santé de la travailleuse et de son bébé, il est décidé de son écartement ou des tâches qui lui sont interdites.

Si le rapport d'évaluation du risque est élevé des mesures particulières sont obligatoirement prise par l'employeur en concertation avec le médecin du travail.

Si la femme enceinte n'a pas été convoquée par la médecine du travail, le médecin chef de service supportera la responsabilité civile en cas de préjudice due à leur décision de garder la travailleuse sur son lieu de travail sans accord d'un médecin du travail.

3. LE TEMPS DE TRAVAIL LIMITE POUR LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE

Le temps de travail de base est de 40 h hebdomadaire et la limite absolue est de 42 h. Les deux heures sont des heures supplémentaires imprévues dues à la charge de travail.

4. TRAVAIL DE NUIT POUR LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE

Il est interdit de faire travailler une femme enceinte durant la nuit c'est-à-dire de 20 h à 7 h.

5. PRESTATIONS DE 24 H POUR LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE

Toute personne qui a fait ou laissé faire une prestation de 24 h de travail consécutif à une travailleuse enceinte sera coupable pénalement de mise en danger d'autrui.

6. GARDES

Les gardes de nuit sont interdites pour les femmes enceintes.

7. LES PRESTATIONS DE WEEK-END, FÉRIÉ

Les prestations de week-end, férié sont autorisées pour les femmes enceintes

Chapitre 15 Responsabilité

1. GÉNÉRALITÉ

La responsabilité civile de l'employeur est identique à celle de l'employé. Les dispositions prévues dans la loi sur le contrat de travail sont applicables. Dans les faits, le travailleur et un employé partagent le même type de lien de subordination, les mécanismes de responsabilité sont donc identiques.

2. RESPONSABILITÉ DU TRAVAILLEUR

Au cours de l'exécution de son contrat, le travailleur peut être amené à commettre des fautes ou des erreurs qui entraînent un dommage à l'employeur ou à un tiers (autre travailleur, client de l'employeur...). Dans les deux cas, sa responsabilité civile est limitée.

a. Responsabilité du travailleur vis-à-vis de l'employeur

Le travailleur est uniquement responsable s'il a commis un dol, une faute lourde ou une faute légère mais présentant un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

- *Dol : il s'agit d'une faute intentionnelle qui suppose toujours la volonté de nuire.*
- *Faute lourde : il s'agit d'une faute à ce point grossière et excessive qu'elle est inexcusable dans le chef de celui qui la commet.*
- *Faute légère à caractère habituel : il s'agit d'une faute légère à laquelle une personne normalement attentive reste exposée. Elle doit avoir un caractère répétitif.*
Le travailleur n'est pas responsable en cas de faute légère à caractère habituel ou lourde lorsque lesdites fautes sont en lien causale avec un état de fatigue avancé dû aux conditions de travail.

Le travailleur n'est pas responsable de l'usure due à l'usage normal des outils de travail ou du véhicule professionnel mis à sa disposition, ni de leur perte accidentelle et involontaire.

Lorsque la responsabilité du travailleur est engagée, il est tenu de **réparer le préjudice causé** à l'employeur. Le montant des dommages et intérêts doit être fixé de commun accord (ou, à défaut, par le juge) et uniquement après les faits ayant engagé la responsabilité du travailleur. Les dommages et intérêts fixés peuvent être retenus sur la rémunération due au travailleur mais ne peuvent dépasser 1/5^{ème} de cette rémunération. Cette limite n'est pas applicable lorsque le travailleur a agi par dol.

b. Responsabilité du travailleur vis-à-vis de tiers

Le tiers est toute personne autre que l'employeur.

La responsabilité civile du travailleur est également limitée aux cas de faute intentionnelle, de faute lourde et de faute légère habituelle. Le travailleur n'est pas responsable en cas de faute légère à caractère habituel ou lourde lorsque lesdites fautes sont en lien causale avec un état de fatigue avancé dû aux conditions de travail

Cette règle ne vise qu'à limiter la responsabilité du travailleur lui-même. L'employeur reste civilement responsable de tout dommage causé à un tiers par une faute quelconque du travailleur.

Si le préjudice est dû à un problème formatif le tiers pourra utiliser l'article 1384 du code civil afin de demander réparation du dommage au maître de stage tel que spécifier dans le plan de stage officiel du travailleur. Pour toutes autres causes, le tiers pourra faire réparer son dommage auprès de l'employeur qui est tenu d'avoir une assurance en rapport avec les risques.

Dans ce secteur spécifique, le tiers est un patient et chaque faute, erreur causant un préjudice peut détériorer la santé de n'importe quel citoyen. Il est donc normal qu'il puisse être assuré d'être indemnisé.

Chapitre 16 Obligations générales de l'employeur

L'employeur est obligé de :

- *faire travailler son travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant en principe à sa disposition l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;*
- *veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur et que les premiers secours soient assurés en cas d'accident;*
- *payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus;*
- *fournir au travailleur un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante dans le cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir;*
- *donner au travailleur le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, ainsi que les obligations civiques résultant de la loi;*
- *consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des travailleurs et, en particulier, des jeunes travailleurs;*
- *apporter les soins à la conservation des instruments de travail appartenant au travailleur et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt. Il n'a en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail ou ces effets.*

Chapitre 17 Accident de travail/maladie professionnelle

1. GÉNÉRALITÉS

Si le travailleur se retrouve dans l'incapacité de pouvoir travailler suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle, l'employeur devra indemniser le travailleur comme ses autres employés.

Sont considérés comme lieux de travail (liste non-exhaustive)

- *le lieux de travail*
- *les transports médicalisés type ambulance, smur*
- *les prestations en extérieur pour les sorties smur et/ou plan catastrophe*
- *les trajets aller domicile/lieu de travail*
- *les trajets aller/retour lors de prestation de 15 h à 24 h de travail consécutif*
- *les trajets aller/retour en cas déplacement durant une garde rappelable*
- *les déplacements durant les prestations de travail*

2. INDEMNISATION

L'employeur indemnise le préjudice (frais médicaux, dommage matériel, ...), la perte de rémunération du travail en se basant sur l'horaire prévu. En cas de plus longue durée, il devra indemniser selon le manque à gagner basé sur le forfait de base. En cas d'incapacité de travail à vie, un dédommagement de la perte à gagner en tant que médecin spécialisé est à charge de l'employeur.

3. EN CAS DE DÉCÈS

L'employeur prend en charge les frais funéraires. L'indemnisation du préjudice aux héritiers constitue la perte de rémunération capitalisée sur la durée de la carrière. Les années de spécialisations seront indemnisées selon le forfait de base. Ensuite, la base de calcul est une moyenne de rémunération des médecins en hôpital de la spécialité en question. Le concept de perte de chance n'est pas applicable n'ayant aucun risque de ne pas obtenir son agrément au vu des conditions d'obtention qui sont principalement une durée d'expérience professionnelle.

Chapitre 18 Formations

1. GÉNÉRALITÉS

La profession de médecin est soumise à l'obligation de formation continue de 250 heures sur une période de 5 ans. L'employeur doit prévoir sur le temps de travail un temps de formation de minimum 50 heures annuelles.

Lorsque la période annuelle se déroule dans deux établissements différents, l'obligation de formation reste valable. L'employeur ne pourra en aucun cas imposer ou refuser des formations même s'il doit avoir à sa charge les 50 heures sur son semestre/trimestre.

2. FORMATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

L'employeur a l'obligation de libérer le travailleur dans un but formatif même si la formation cours sur plusieurs jours consécutifs.

3. PARTICIPATION MINIMUM PAR L'EMPLOYEUR AU FORMATION

L'employeur est tenu de participer au coût des formations du travailleur selon différentes modalités à définir par chaque établissement et reprise dans la convention principale.

- *Chèque formation*
- *Paiement sur base de reçu*
- *Forfait*

4. TEMPS DE FORMATION À PRENDRE EN COMPTE POUR LA MOYENNE

Un maximum de 50 heures de formation par an est pris en compte sur le temps de travail de base. Elle entre dans le calcul de la moyenne trimestrielle. Au-delà des 50 heures, ces heures ne seront pas comptabilisées dans le calcul de la moyenne du temps de travail.

Chapitre 19 Autres obligations

1. FICHE DE PAIE

L'employeur doit fournir une fiche de paie complète et détaillée des prestations et de leur méthode de rémunération. Elle doit être assez claire et précise pour que le travailleur puisse vérifier facilement

sa rémunération. Elle doit spécifier quelles sont les heures complémentaires, de récupérations, de congé payé, de jour férié enfin tout élément utile pour le juste calcul de la rémunération.

2. HORAIRE INDIVIDUEL

Chaque travailleur reçoit un horaire individuel, il n'est pas interdit de fournir en supplément un horaire collectif. L'horaire est mis à disposition du travailleur minimum le quinze du mois précédent le mois des prestations.

L'horaire individuel centralise toutes les heures prévues pour l'employeur y compris les prestations de nuits, gardes, tours de salle du week-end, garde rappelable, ... L'horaire reprend les plages horaires où le travailleur doit être disponible pour l'employeur de manière claire et lisible. L'employeur doit prévoir dans l'horaire un temps imparti à la transmission des cas inhérent au besoin de la continuité des soins.

L'employeur s'assure d'organiser tout changement de planning dû à une absence d'un de ses travailleurs pour assurer une prestation. L'employeur veillera à mobiliser un effectif afin de remplacer le travailleur absent sans que cela ne nuise au planning ou formation des autres macs.

3. OBLIGATION PARTICULIÈRE POUR L'EMPLOYEUR PRÉVOYANT DES PRESTATIONS DE PLUS DE 11 H

L'employeur est tenu de mettre à disposition un casier fermé pour les travailleurs. Cette obligation est applicable aussi aux étudiant(e)s et stagiaires inscrit(e)s dans une faculté de médecine.

4. VÊTEMENT DE TRAVAIL/VESTIAIRE

a. Vêtement de travail

L'employeur doit fournir les vêtements nécessaires au travailleur. La mise en tenue de travail fait partie du temps de travail.

Le nettoyage des vêtements de travail est à charge de l'employeur. L'accès aux tenues de travail propre doit être facile, accessible à toutes heures de la journée.

b. Vestiaire

L'employeur doit mettre à disposition des vestiaires permettant aux travailleur(euse)s de se changer en toute discrétion. Si le vestiaire est mixte, l'employeur doit mettre à disposition des cabines individuelles afin de prévenir du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

5. EQUIPEMENT DE PROTECTION

L'employeur a une obligation de procurer en suffisance les équipements de protection pour le travailleur adapté aux risques.

6. MISE À DISPOSITION DE CHAMBRE DE GARDE

Lors d'une garde sur place ou de prestation de nuit l'employeur doit fournir au travailleur une chambre de garde de minimum 9m² constitué du confort requis afin de permettre un réel repos. De plus en cas de prestation de 15 h à 24 h de travail consécutif, l'employeur doit mettre à disposition un espace individuel fermé, pour que le travailleur puisse se doucher.

La chambre propre devra comporter au minimum :

- *Un lit de 90/200 cm et le linge propre y attendant*
- *Une table de nuit*
- *Une chaise*
- *Un bureau*
- *Un évier avec accès à l'eau chaude et froide*
- *Un ordinateur avec accès au DMI si cela s'avère nécessaire à la fonction du travailleur*
- *D'une lampe*
- *D'un verrou*
- *D'une prise secteur*
- *D'un dispositif occultant en cas de fenêtre*

Ces dispositions sont applicables également aux étudiants et stagiaires inscrits dans une faculté de médecine.

7. RESPECT DES CONDITIONS DE SUPERVISION

L'employeur veille au respect des conditions de supervision prévu par les agréments généraux et spécifiques.

Le conseil médical et les administrateurs seront tenus personnellement responsable pénalement et civilement en cas de non-respect des conditions impératives.

8. PRÉVENTION DES RISQUES

L'employeur est tenu de faire un rapport sur l'évaluation des risques dans chaque service où il emploie des travailleurs. Lorsqu'il y a un risque modéré à élevé, l'employeur est tenu de faire un règlement sur la prévention des risques.

L'employeur doit mettre à disposition des vigiles dans les services accessibles aux patients la nuit afin de préserver la sécurité des travailleurs.

Chapitre 20 Contrôle

1. INSPECTION SOCIALE

L'inspecteur social de chaque province devra effectuer un contrôle de l'application de ladite commission paritaire tous les 6 mois dans un hôpital ayant des travailleurs soumis à la commission paritaire hôpitaux-médecins pendant les 3 prochaines années.

En cas de dénonciation par le syndicat du non-respect de la commission l'inspecteur social devra de façon impérative et dans les plus brefs délais se rendre dans l'établissement afin d'assurer le contrôle de celui-ci. Les amendes administratives devront être impérativement être réclamées aux personnes qui auraient enfreint la loi du 12 décembre 2010.

2. COMMISSION DISCIPLINAIRE

Nous proposons la mise en place d'une commission disciplinaire afin de régler les conflits entre les hôpitaux ou prestataires de soins et les travailleurs qui sont en rapport avec ladite commission paritaire.

Les sanctions pouvant aller d'un avertissement à une suspension de l'autorisation d'employer des travailleurs soumis à ladite commission paritaire dans le service conflictuel.

3. RÔLE DU SYNDICAT

Le syndicat doit avoir un rôle actif dans le contrôle de l'application de cette commission. Le syndicat devra toujours être présent devant la commission disciplinaire afin de faire valoir les droits des travailleurs soumis à ladite commission paritaire.

Le syndicat devra avoir un financement suffisant afin de pouvoir avoir une réelle autonomie et pouvoir d'action.

4. COMMISSION D'AGRÉMENT COMMUNAUTAIRE

Ladite commission paritaire définit le concept de rémunération raisonnable prévu dans l'AM du 23 avril 2014

Partie 2 : Argumentaire

1. INTRODUCTION

La commission paritaire se doit d'être détaillée et facilement compréhensible par des novices du droit social au vu de la qualité des services juridiques des hôpitaux. Il nous semble indispensable que toutes personnes sans compétence doivent être dans la possibilité de comprendre ses droits et obligations.

Il est indispensable de dissocier formellement le superviseur/maitre de stage de l'employeur afin de préserver le minimum d'indépendance requis par la profession de médecin. Le médecin se doit de connaître ses limites et de pouvoir les appliquer. La relation de confiance entre un médecin et son patient est fondé par ces principes.

Vous pouvez constater qu'en comparaison aux pratiques nationales, nous n'avons pas été « syndicaliste ». Notre but est d'assurer un minimum d'équilibre entre la vie privée et professionnelle. Le plus important est de préserver le capital santé de notre précieux contingent de médecins. Nous n'avons pas voulu perturber le fonctionnement des hôpitaux et nous sommes conscient du problème réel du nombre de médecins. Cependant, nous voulons éviter que des médecins spécialisés soient au chômage car une flexibilité non rémunérée sans limite est imposée au médecin encore en formation.

2. RÉMUNÉRATION EN RAPPORT AVEC LA FONCTION DU TRAVAILLEUR

Nous avons opté pour des mécanismes de compensation pour le médecin en formation forcé, contraint ou invité à faire plus d'heure qu'il n'en faut pour sa formation. En fédération Wallonie Bruxelles la formation est un temps plein donc un 40 h par semaine. Il n'y a pas de raison que les médecins en formation soient obligés de travailler bénévolement sans cause dans un but de profit pour l'employeur. Nous avons vérifié les comptes des hôpitaux exploitant/formant des médecins, ils ont généralement des bénéfices ou leur compte leur permettent tout à fait de payer à sa juste valeur leur main d'œuvre principale.

Pour la détermination du salaire de base, nous nous sommes basés sur le barème inscrit sur les fiches de paie de la province de liège qui correspond à un barème de 38 h pour un attaché rattaché à la communauté française. Pour des raisons que nous ignorons encore à ce jour le montant des fiches de paie ne correspond pas au décret sur les statuts pécuniers de 1996. Le salaire de base est donc celui que nous pourrions obtenir devant un tribunal assez facilement. Le barème d'un attaché était le barème minimum prévu dans l'agrément de 1999.

La progression correspond à l'évolution des tâches que le médecin en formation peut effectuer. A partir de la troisième année d'ancienneté, le médecin en formation quitte son tronc commun et devient encore plus autonome pouvant avoir des consultations personnelles sans supervision. Le

salaire horaire en dernière année correspond à moins de la moitié d'un salaire d'un médecin spécialisé travaillant dans un service d'urgence. Pour rappel, le médecin en formation en dernière années effectue presque exactement le même travail que son collègue agréé.

Toutes les limites prévues dans cette commission paritaire restent dans les extrêmes si l'on compare la moyenne belge. Le salaire hors heures complémentaires nous paraît tout à fait raisonnable au vu de l'importance de la fonction et de la longueur de la formation. De plus, les médecins en formation doivent pouvoir commencer à constituer une pension complémentaire pendant leur assistantat ce qui justifie un salaire confortable mais progressif.

3. INCITANT FINANCIER À LIMITER LES HORAIRES ABUSIFS

Nous avons constaté des horaires abusifs à des conditions extrêmes imposés aux médecins en formation. Ces heures complémentaires ne sont pas rémunérées ou d'apparence sous rémunérées. Ils existent une pression collective car chaque heure de travail non effectuée par un médecin en formation doit en général être effectuée par un autre médecin en formation. Les horaires extrêmes couplés à ce système les amènent à dépasser leur limite car si l'un d'entre eux craque ou souhaite diminuer ses horaires, les autres médecins en formation sont forcés à augmenter leur horaire.

La prime de « *sur-pénibilité* » peut paraître excessive cependant nous soulignons qu'elle est là pour compenser un comportement illégal aux yeux de la constitution, des directives européennes et de la CEDH. Nous voulons que cette prime permette que les horaires soient plus raisonnables pour les futures générations de médecins

Le contingent de médecin candidat spécialiste est limité par des cotas par spécialité. Il faut donc avoir une limite financière. L'utilisation à l'extrême de médecin en formation a une limite financière car il existe grâce à cette commission paritaire un moment où le médecin en formation coûte la même chose qu'un médecin spécialiste.

4. PAUSE

Ce point est le seul où l'on s'écarter des pratiques nationales en faveur des macs. Nous demandons que toutes les heures soient rémunérées afin d'éviter le travail bénévole. En outre, la fonction de médecin dans sa genèse ne prévoit pas de temps de pause. Le médecin reste toujours rappelable et disponible pour son patient. Il nous paraît compliquer de vérifier le temps de pause syndicale.

De plus, nous craignons que certains patients utilisent les pauses pour engager la responsabilité des hôpitaux. L'application de pauses non-payées par l'employeur demande une modification fondamentale du fonctionnement des hôpitaux avec entre autres un organigramme de la gestion des permanences pendant les temps de pause des médecins.

Partie 3 : Conclusion

En approfondissant le droit social, médical belge, les hôpitaux en Belgique se permettent des pratiques médicales qui sont contraire aux législations applicables. Nous sommes dans une situation anti démocratique grave. Après la lecture des documents parlementaires et des différentes lois, il est clair que les politiques élus prônent pour un respect de notre corps médical, de nos patients et soutiennent une qualité des soins optimales.

Nous pensons que la situation est à ce point extrême due à une trop grande confiance donnée aux conseils médicaux et aux gestionnaires d'hôpitaux. Cependant, nous pouvons constater que la santé de nos médecins est en danger due à l'augmentation exponentielle de la charge de travail et de la non adaptation des horaires. Les forfaits pour les gardes ne sont généralement pas indexés et ceci depuis de nombreuses années. Donc les médecins en formations sont encore moins payés que leur jeune aînée vu l'inflation de ces dernières années.

De plus, les situations d'épuisement extrême amènent à une mise en danger d'autrui c'est-à-dire du patient. Cependant, lorsque des problèmes d'horaire ou d'effectif sont soumis à la hiérarchie. La réponse est toujours la même, « on ne peut faire autrement », « c'est comme ça », « tu verras quand tu seras titulaire », ... Un argumentaire bien rodé et moteur de l'inertie ayant conduit aux dérives actuelles. En outre, la qualité des soins ne prévaut jamais à l'utilisation intensive de main d'œuvre bon marché.

Nous avons constaté aussi que même lorsque l'activité de l'hôpital diminue les médecins en formations n'ont pas droit à un allègement d'horaire.

L'insécurité juridique ne porte pas seulement sur les médecins en formation. Elle impacte directement les patients et par voie de conséquence les citoyens belges. La Cour Constitutionnelle a rappelé en 2015 que les conditions de supervision sont obligatoires pour pouvoir pratiquer la médecine en Belgique.

Nous pensons qu'un juge considérera assez rapidement que d'avoir des conditions de travail permettant un repos suffisant pour un être humain est une condition obligatoire à la pratique de la médecine. Le raisonnement en corrélation aux arguments utilisés dans d'autre profession soumise à des contraintes de temps de repos et à la non utilisation de produit pouvant altérer la conscience. Il a été prouvé que la privation de sommeil pendant 24 h correspond à être sous l'influence d'1 gramme d'alcool.

Le patient a des droits notamment celui d'avoir un médecin professionnel supervisé et au minimum avec toutes ses qualités cognitives. L'hôpital doit pouvoir réparer le dommage causé par ses employés.

Les hôpitaux sont principalement publics et au vu du nombre d'infractions grossières à la législation entourant la pratique de la médecine, aucune assurance ne couvrira le dommage si l les arguments à l'origine de cette commission étaient soulevés dans un tribunal. La situation actuelle met en danger la sécurité sociale en contradiction totale avec les valeurs de base de la médecine de ne pas mettre en danger autrui.

Nous demandons qu'il soit clairement spécifié dans la commission paritaire qu'elle sera applicable rétroactivement à titre de dédommagement et de pardon à tous nos jeunes médecins encore en formation actuellement très en colère avec des conditions de travail qui se sont encore empirées avec la pandémie actuelle.

Partie 4 : Annexe

1. TABLEAU DES RÉMUNÉRATIONS (À INDEXER)

Rémunération de base (à indexer)								
Ancienneté	Annuel	Lun. au ven.	Lun. au ven.	Lun. au ven.	Samedi	Dimanche/férié	Samedi	Dimanche/férié
		07 h à 19 h	19 h à 20 h	20 h à 07 h	07 h à 20 h	07 h à 20 h	20 h à 07 h	20 h à 07 h
		100%	120%	130%	140%	145%	150%	200%
0	27 908,56 €	14,12 €	16,95 €	18,36 €	19,77 €	20,48 €	21,19 €	28,25 €
1	29 836,44 €	15,10 €	18,12 €	19,63 €	21,14 €	21,89 €	22,65 €	30,20 €
2	31 764,32 €	16,08 €	19,29 €	20,90 €	22,51 €	23,31 €	24,11 €	32,15 €
3	41 543,44 €	21,02 €	25,23 €	27,33 €	29,43 €	30,48 €	31,54 €	42,05 €
4	43 471,32 €	22,00 €	26,40 €	28,60 €	30,80 €	31,90 €	33,00 €	44,00 €
5	45 399,20 €	22,98 €	27,57 €	29,87 €	32,17 €	33,31 €	34,46 €	45,95 €
6	47 327,08 €	23,95 €	28,74 €	31,14 €	33,53 €	34,73 €	35,93 €	47,90 €
7	49 254,96 €	24,93 €	29,91 €	32,40 €	34,90 €	36,14 €	37,39 €	49,85 €
8	51 182,84 €	25,90 €	31,08 €	33,67 €	36,26 €	37,56 €	38,85 €	51,80 €
9	53 110,72 €	26,88 €	32,25 €	34,94 €	37,63 €	38,97 €	40,32 €	53,76 €
10	55 038,60 €	27,85 €	33,42 €	36,21 €	38,99 €	40,39 €	41,78 €	55,71 €
11	56 966,48 €	28,83 €	34,60 €	37,48 €	40,36 €	41,80 €	43,24 €	57,66 €
12	58 894,36 €	29,80 €	35,77 €	38,75 €	41,73 €	43,22 €	44,71 €	59,61 €
13	60 822,24 €	30,78 €	36,94 €	40,01 €	43,09 €	44,63 €	46,17 €	61,56 €
14	62 750,12 €	31,76 €	38,11 €	41,28 €	44,46 €	46,05 €	47,63 €	63,51 €
15	64 678,00 €	32,73 €	39,28 €	42,55 €	45,82 €	47,46 €	49,10 €	65,46 €
16	66 605,88 €	33,71 €	40,45 €	43,82 €	47,19 €	48,88 €	50,56 €	67,41 €

Rémunération complémentaire + pénibilité (à indexer)									
Ancienneté	Annuel	Taux de base	Lun. au ven.	Lun. au ven.	Lun. au ven.	Samedi	Dimanche/férié	Samedi	Dimanche/férié
			07 h à 19 h	19 h à 20 h	20 h à 07 h	07 h à 20 h	07 h à 20 h	20 h à 07 h	20 h à 07 h
			150%	170%	180%	190%	195%	200%	250%
0	27 908,56 €	14,12 €	21,19 €	24,01 €	25,42 €	26,84 €	27,54 €	28,25 €	35,31 €
1	29 836,44 €	15,10 €	22,65 €	25,67 €	27,18 €	28,69 €	29,44 €	30,20 €	37,75 €
2	31 764,32 €	16,08 €	24,11 €	27,33 €	28,94 €	30,54 €	31,35 €	32,15 €	40,19 €
3	41 543,44 €	21,02 €	31,54 €	35,74 €	37,84 €	39,95 €	41,00 €	42,05 €	52,56 €
4	43 471,32 €	22,00 €	33,00 €	37,40 €	39,60 €	41,80 €	42,90 €	44,00 €	55,00 €
5	45 399,20 €	22,98 €	34,46 €	39,06 €	41,36 €	43,65 €	44,80 €	45,95 €	57,44 €
6	47 327,08 €	23,95 €	35,93 €	40,72 €	43,11 €	45,51 €	46,70 €	47,90 €	59,88 €
7	49 254,96 €	24,93 €	37,39 €	42,38 €	44,87 €	47,36 €	48,61 €	49,85 €	62,32 €
8	51 182,84 €	25,90 €	38,85 €	44,03 €	46,62 €	49,21 €	50,51 €	51,80 €	64,76 €
9	53 110,72 €	26,88 €	40,32 €	45,69 €	48,38 €	51,07 €	52,41 €	53,76 €	67,19 €
10	55 038,60 €	27,85 €	41,78 €	47,35 €	50,14 €	52,92 €	54,31 €	55,71 €	69,63 €
11	56 966,48 €	28,83 €	43,24 €	49,01 €	51,89 €	54,78 €	56,22 €	57,66 €	72,07 €
12	58 894,36 €	29,80 €	44,71 €	50,67 €	53,65 €	56,63 €	58,12 €	59,61 €	74,51 €
13	60 822,24 €	30,78 €	46,17 €	52,33 €	55,40 €	58,48 €	60,02 €	61,56 €	76,95 €
14	62 750,12 €	31,76 €	47,63 €	53,99 €	57,16 €	60,34 €	61,92 €	63,51 €	79,39 €
15	64 678,00 €	32,73 €	49,10 €	55,64 €	58,92 €	62,19 €	63,83 €	65,46 €	81,83 €
16	66 605,88 €	33,71 €	50,56 €	57,30 €	60,67 €	64,04 €	65,73 €	67,41 €	84,27 €

2. TABLEAU DES RÉMUNÉRATIONS (À INDEXÉ)

Rémunération de base (indexé à 1,741)								
Ancienneté	Annuel	Lun. au ven.	Lun. au ven.	Lun. au ven.	Samedi	Dimanche/férié	Samedi	Dimanche/férié
		07 h à 19 h	19 h à 20 h	20 h à 07 h	07 h à 20 h	07 h à 20 h	20 h à 07 h	20 h à 07 h
		100%	120%	130%	140%	145%	150%	200%
-	48 588,80 €	24,59 €	29,51 €	31,97 €	34,43 €	35,65 €	36,88 €	49,18 €
1	51 945,24 €	26,29 €	31,55 €	34,17 €	36,80 €	38,12 €	39,43 €	52,58 €
2	55 301,68 €	27,99 €	33,58 €	36,38 €	39,18 €	40,58 €	41,98 €	55,97 €
3	72 327,12 €	36,60 €	43,92 €	47,58 €	51,24 €	53,07 €	54,90 €	73,21 €
4	75 683,56 €	38,30 €	45,96 €	49,79 €	53,62 €	55,54 €	57,45 €	76,60 €
5	79 040,00 €	40,00 €	48,00 €	52,00 €	56,00 €	58,00 €	60,00 €	80,00 €
6	82 396,44 €	41,70 €	50,04 €	54,21 €	58,38 €	60,46 €	62,55 €	83,40 €
7	85 752,88 €	43,40 €	52,08 €	56,42 €	60,76 €	62,93 €	65,10 €	86,79 €
8	89 109,32 €	45,10 €	54,11 €	58,62 €	63,13 €	65,39 €	67,64 €	90,19 €
9	92 465,76 €	46,79 €	56,15 €	60,83 €	65,51 €	67,85 €	70,19 €	93,59 €
10	95 822,20 €	48,49 €	58,19 €	63,04 €	67,89 €	70,31 €	72,74 €	96,99 €
11	99 178,63 €	50,19 €	60,23 €	65,25 €	70,27 €	72,78 €	75,29 €	100,38 €
12	102 535,07 €	51,89 €	62,27 €	67,46 €	72,65 €	75,24 €	77,84 €	103,78 €
13	105 891,51 €	53,59 €	64,31 €	69,67 €	75,02 €	77,70 €	80,38 €	107,18 €
14	109 247,95 €	55,29 €	66,34 €	71,87 €	77,40 €	80,17 €	82,93 €	110,57 €
15	112 604,39 €	56,99 €	68,38 €	74,08 €	79,78 €	82,63 €	85,48 €	113,97 €
16	115 960,83 €	58,68 €	70,42 €	76,29 €	82,16 €	85,09 €	88,03 €	117,37 €

Rémunération complémentaire + pénibilité (indexé à 1,741)									
Ancienneté	Annuel	Taux de base	Lun. au ven.	Lun. au ven.	Lun. au ven.	Samedi	Dimanche/férié	Samedi	Dimanche/férié
			07 h à 19 h	19 h à 20 h	20 h à 07 h	07 h à 20 h	07 h à 20 h	20 h à 07 h	20 h à 07 h
			150%	170%	180%	190%	195%	200%	250%
0	48 588,80 €	24,59 €	36,88 €	41,80 €	44,26 €	46,72 €	47,95 €	49,18 €	61,47 €
1	51 945,24 €	26,29 €	39,43 €	44,69 €	47,32 €	49,95 €	51,26 €	52,58 €	65,72 €
2	55 301,68 €	27,99 €	41,98 €	47,58 €	50,38 €	53,17 €	54,57 €	55,97 €	69,97 €
3	72 327,12 €	36,60 €	54,90 €	62,22 €	65,89 €	69,55 €	71,38 €	73,21 €	91,51 €
4	75 683,56 €	38,30 €	57,45 €	65,11 €	68,94 €	72,77 €	74,69 €	76,60 €	95,75 €
5	79 040,00 €	40,00 €	60,00 €	68,00 €	72,00 €	76,00 €	78,00 €	80,00 €	100,00 €
6	82 396,44 €	41,70 €	62,55 €	70,89 €	75,06 €	79,23 €	81,31 €	83,40 €	104,25 €
7	85 752,88 €	43,40 €	65,10 €	73,78 €	78,11 €	82,45 €	84,62 €	86,79 €	108,49 €
8	89 109,32 €	45,10 €	67,64 €	76,66 €	81,17 €	85,68 €	87,94 €	90,19 €	112,74 €
9	92 465,76 €	46,79 €	70,19 €	79,55 €	84,23 €	88,91 €	91,25 €	93,59 €	116,99 €
10	95 822,20 €	48,49 €	72,74 €	82,44 €	87,29 €	92,14 €	94,56 €	96,99 €	121,23 €
11	99 178,63 €	50,19 €	75,29 €	85,33 €	90,34 €	95,36 €	97,87 €	100,38 €	125,48 €
12	102 535,07 €	51,89 €	77,84 €	88,21 €	93,40 €	98,59 €	101,19 €	103,78 €	129,73 €
13	105 891,51 €	53,59 €	80,38 €	91,10 €	96,46 €	101,82 €	104,50 €	107,18 €	133,97 €
14	109 247,95 €	55,29 €	82,93 €	93,99 €	99,52 €	105,05 €	107,81 €	110,57 €	138,22 €
15	112 604,39 €	56,99 €	85,48 €	96,88 €	102,57 €	108,27 €	111,12 €	113,97 €	142,47 €
16	115 960,83 €	58,68 €	88,03 €	99,76 €	105,63 €	111,50 €	114,44 €	117,37 €	146,71 €