
FAQ MSF – questions supplémentaires

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

Vu les questions posées en la matière, la CPNMH a estimé souhaitable d'explicitier la convention collective et de rédiger une FAQ afin de garantir une interprétation et une application uniformes de cette convention collective. La première FAQ a été publiée le 22 juillet 2021. Ce document répond à quelques questions supplémentaires.

Nr.	Question	Réponse
A1.	Le cumul des rémunérations d'heures inconfortables et des rémunérations d'heures d'opting out est impossible. La rémunération de ces heures d'opting out (110 %) doit-elle être calculée sur une base hebdomadaire ou au terme de la période de référence ?	Étant donné, d'une part, que le cumul des rémunérations d'heures inconfortables et des rémunérations d'heures d'opting out est impossible, et, d'autre part, que les heures excédant la durée de travail hebdomadaire maximale doivent obligatoirement être récupérées pendant la période de référence, la seule méthode de calcul applicable est celle consistant à établir, au terme de la période de référence, le décompte de toutes les heures prestées au-delà des 624 heures (48 heures x 13 semaines) n'ayant pas encore fait l'objet d'une rémunération supplémentaire des heures inconfortables.
A2.	À qui la mesure de « standstill » de l'article 19 peut-elle être appliquée ? Aux seuls MSF déjà actifs au sein de l'hôpital ou également aux MSF déjà employés ailleurs dans le réseau de formation ?	La possibilité prévue à l'article 19 concerne bien sûr uniquement les contrats en cours. Si un nouveau contrat doit être conclu avec le MSF concerné, ce nouveau contrat doit alors respecter les conditions minimales de la convention collective.
A3.	Les horaires de travail hebdomadaires sont souvent sujets à modifications pour causes imprévues. Toute modification des horaires de travail doit-elle également être communiquée à la troisième partie ?	La communication des horaires de travail mensuels ne constitue qu'un seul élément de l'ensemble des mesures visant une plus grande transparence et un meilleur contrôle des temps de travail. L'élaboration et la communication des horaires de travail mensuels permettent d'avoir un aperçu préalable du respect de la durée de travail maximale et des périodes de repos. L'objectif n'est

		<p>cependant pas de pouvoir disposer à tout moment et en temps réel des horaires de travail mis à jour les plus récents (ce qui, au demeurant, est impossible d'un point de vue pratique). Des modifications de dernière minute apportées aux horaires de travail sont en effet chose courante. L'important c'est qu'au terme de la période de référence les périodes de repos et les durées de travail maximales aient été respectées et que cela puisse être contrôlé par le biais des temps de travail encodés dans le système d'enregistrement du temps.</p>
A4.	<p>Un MSF a droit à un minimum de 20 jours de congé par an. Quid si un MSF est actif au sein de plusieurs hôpitaux au cours de cette année ? Idem pour ce qui concerne le congé scientifique.</p>	<p>Les contrats conclus avec les MSF sont toujours des contrats à durée déterminée. Dans ce contexte, il est logique que le nombre de jours de vacances soit calculé au prorata de la durée du contrat. Le modèle de contrat prévoit en outre que le nombre de jours de vacances auquel le MSF a droit soit mentionné explicitement. Enfin, étant donné que les jours de congé ne peuvent être reportés d'un hôpital à l'autre, il est important que le MSF puisse, avant de quitter l'hôpital, effectivement prendre les jours de congé auxquels il a droit.</p>
A7.	<p>Si un jour férié tombe en semaine et si le MSF assure une garde rappelable, le forfait applicable est-il celui de 50 euros ou celui de 75 euros ?</p>	<p>L'objectif de ces deux forfaits était d'établir une distinction entre une garde rappelable pendant des heures confortables et une garde rappelable pendant des heures inconfortables. Il va de soi, et cela ressort également d'autres dispositions de la convention collective, que le travail presté un jour férié est assimilé à des heures inconfortables. En d'autres termes, une garde rappelable effectuée un jour férié tombant en semaine doit être rémunérée par un forfait de 75 euros.</p>
A8.	<p>Le modèle de contrat de formation doit être établi en trois exemplaires étant donné la présence des trois parties contractantes (l'hôpital, le maître de stage et le MSF). Il arrive que les maîtres de stage soient des employés de l'hôpital et qu'ils travaillent donc dans un lien de subordination. Le contrat peut-il être signé par deux parties et donc en deux exemplaires ou être signé par trois parties en deux exemplaires ?</p>	<p>La signature par les trois parties est primordiale car chacune de ces parties remplit un rôle différent dans le cadre de la formation. Ce n'est pas parce que le maître de stage travaille dans un lien de subordination qu'il n'est pas personnellement responsable du rôle de formation qui lui est dévolu sur la base de son agrément comme maître de stage. S'il ne remplit pas correctement ce rôle, lui seul devra en assumer la responsabilité (et pas l'hôpital) et il pourrait éventuellement perdre son agrément.</p>

