



Commission paritaire nationale médecins-hôpitaux
**FAQ CC 19 mai 2021 + CC 21 décembre 2023 conditions de
rémunération et de travail des médecins spécialistes en formation**

Table des matières

1) Flowchart	3
2) Objectif	4
a. Quel est le champ d'application des deux conventions collectives (CC) ?	4
b. Quel était l'objectif de l'élaboration des deux conventions collectives (CC) ?	4
3) Durée du travail	5
a. Généralités	5
b. Pas de clause d'opt-out signée	6
c. Clause d'opt-out signée	8
4. Indemnité	9
a. Heures jusqu'à 48 h/semaine incluses (Pour les MSF sans et avec opt-out)	9
b. Heures entre 48 h/semaine jusqu'à 60 h/semaine (Pour les MSF sans opt-out)	10
c. Heures entre 48 h/semaine jusqu'à 60 h/semaine (Pour les MSF avec opt-out)	10
d. Heures au-delà de 60 h/semaine (uniquement pour les MSF avec opt-out)	11
e. Frais (pour MSF sans et avec opt-out)	12
5. Garde appelable	12
a. Indemnité garde appelable	12
6. Jours de vacances	14
a. Valeur des jours de vacances	14
b. Nombre minimal de jours de vacances	14
c. Report de jours de vacances	15
d. Congé pour soins palliatifs	15
e. Congé de maternité et paternité	16
f. Congé pour raisons familiales (également appelé petit chômage)	16
g. Congé d'adoption	18
7. Jours fériés légaux	19
a. Récupération des jours fériés légaux	19
8. Jours de travail scientifique	19
a. Travail scientifique	19
b. Déplacements dans le cadre du travail scientifique	20
9. Maladie	20



a.	Calcul jour de maladie.....	20
10.	Conventions de formation	21
a.	Nouvelles conventions de formation.....	21
b.	Contrôle des conventions de formation	21
11.	Budget	21
a.	Un budget supplémentaire	21
12.	Divers	22
a.	Autres questions.	22
13.	Addenda exemples de calcul	22

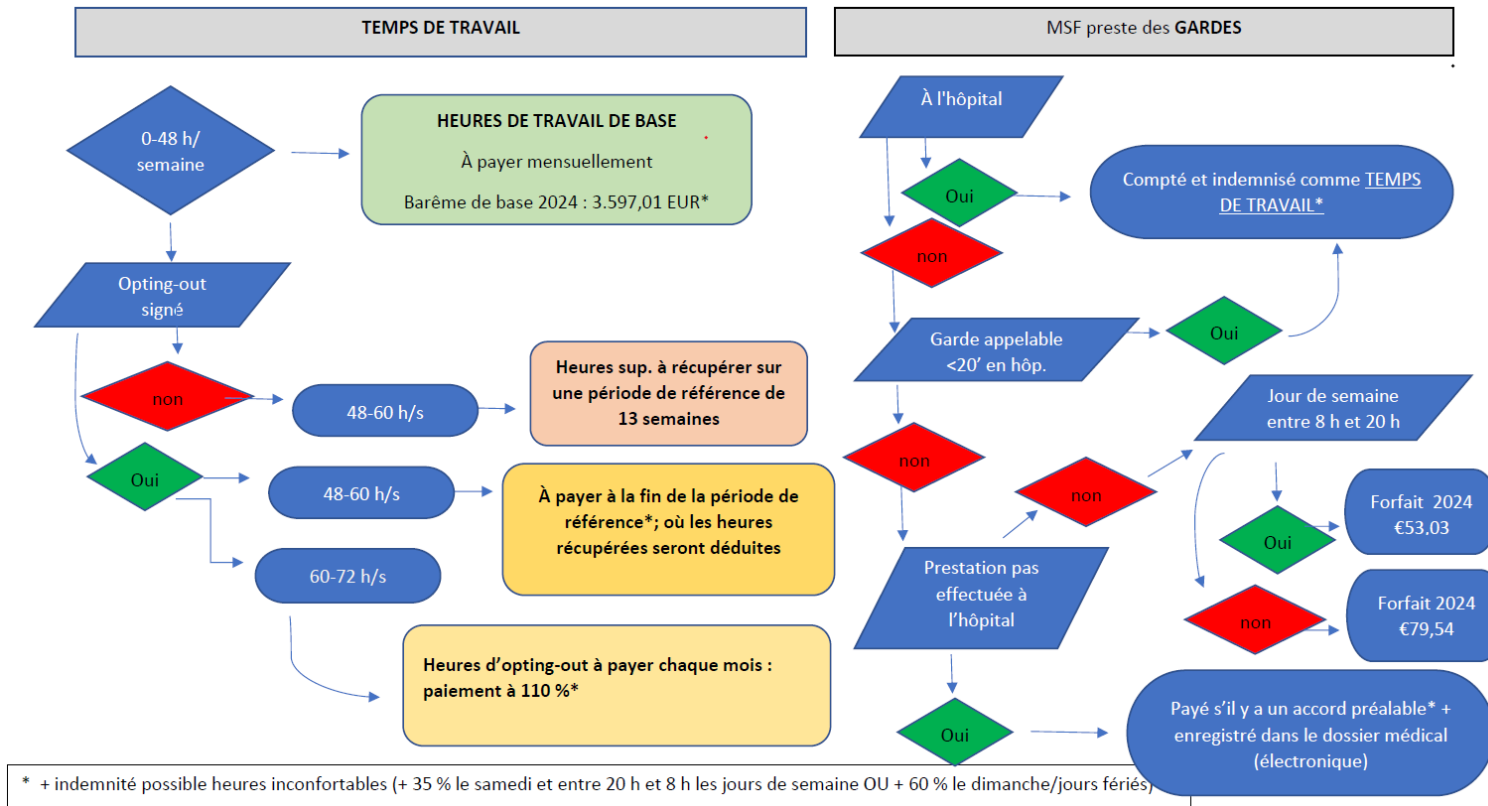


1) Flowchart

FLOWCHART rémunération MSF à partir du 1er avril 2024

Base : semaine de travail MSF en hôpital (sur la base de 48 h/ planning hebdomadaire) CC 19 mai 2021 + Évaluation CC 21 décembre 2023

Le planning est mis à disposition du MSF 4 semaines à l'avance.





2) Objectif

- a. Quel est le champ d'application des deux conventions collectives (CC) ?
- i. Les conventions collectives s'appliquent au « médecin spécialiste en formation » (MSF). Il s'agit du candidat-médecin qui répond aux conditions suivantes :
- être autorisé à pratiquer la médecine conformément aux dispositions de la loi coordonnée du 10 mai 2015 relative à l'exercice des professions des soins de santé ;
 - être en formation afin de se voir octroyer l'agrément pour un des titres, à l'exception du titre de médecin généraliste, visés dans les articles 1, 2 et 2bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 établissant la liste des titres professionnels particuliers réservés aux praticiens de l'art médical, en ce compris l'art dentaire ;
- Les pharmaciens biologistes cliniques en formation (et les licenciés en sciences chimiques) qui sont assimilés à des médecins hospitaliers conformément à l'article 9 de la loi coordonnée sur les hôpitaux relèvent également du champ d'application des conventions collectives.
- En ce qui concerne la sécurité sociale, les médecins spécialistes en formation relèvent de l'article 15bis, 1° de l'AR du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Les médecins spécialistes en formation avec qui un contrat de travail a été signé (recherche scientifique, etc.) ne relèvent pas du champ d'application des conventions collectives. Ils n'ont pas de statut sui generis mais le statut de travailleur salarié à qui les différents régimes en matière de droit du travail et de sécurité sociale s'appliquent. Toutefois, il peut être convenu contractuellement qu'ils sont néanmoins soumis à certaines dispositions des conventions collectives en ce qui concerne les éventuelles activités cliniques qu'ils entreprennent.
- b. Quel était l'objectif de l'élaboration des deux conventions collectives (CC) ?
- i. Les deux CC sont nées d'un commun accord entre les différents membres de la Commission paritaire nationale médecins-hôpitaux pour protéger le temps de travail et la rémunération des médecins spécialistes en formation (MSF) et améliorer leur statut. La dernière CC du 21 décembre 2023 est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2024. Les deux conventions collectives établissent des exigences minimales. Les hôpitaux sont toujours libres d'offrir des avantages supplémentaires (financiers ou autres) aux médecins-spécialistes en formation. La CPNMH est composée de représentants des couples



hospitalières, des hôpitaux universitaires, des médecins et des médecins en formation.

3) Durée du travail

a. Généralités

i. 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 tierce 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 au moins 4 semaines à l'avance 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 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.

ii. L'indemnité mensuelle de base peut-elle être réduite si le MSF a travaillé moins de 48 heures/semaine en moyenne ?

→ Non, l'indemnité mensuelle de base est toujours l'indemnité minimale à laquelle le MSF a droit, quelle que soit la durée du travail effectuée.

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

→ Les pauses repas ne peuvent pas être considérées comme du temps de travail. Par conséquent, elles ne sont pas non plus rémunérées, à condition qu'elles puissent effectivement être prises et que le médecin spécialiste en formation ne soit pas à la disposition de son employeur. Les pauses repas peuvent être planifiées et ne comptent pas dans le calcul du temps de travail, sauf si les pauses repas ne peuvent être prises et que le temps de travail est donc impliqué dans ces situations.



b. Pas de clause d'opt-out signée

- i. Quelle est la situation des MSF qui n'ont pas signé l'accord individuel visé à l'article 7, § 1^{er}, de la loi du 12 décembre 2010 alors que la durée du travail dépasse les limites absolues de 60 heures par semaine et en moyenne 48 heures par semaine sur 13 semaines ?

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

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

→ Le médecin spécialiste en formation ne peut pas être contraint d'effectuer de telles prestations de travail, sauf pour faire face à un accident survenu ou imminent ou en cas de nécessité imprévue (art 5, § 1^{er} la loi du 12 décembre 2010). Conformément aux travaux parlementaires, la portée de cette règle dérogatoire est limitée et les critères de force majeure doivent être remplis. « Il doit s'agir d'un événement imprévisible et urgent, qui ne peut dès lors être pris en charge dans le cadre de l'activité habituelle de l'hôpital et qui ne résulte pas d'une faute (par exemple une mauvaise organisation du travail). » (Doc. parl., Chambre, 53-0431/001 p. 7) Un système d'enregistrement du temps complet et correct est bien entendu requis.

- ii. En tant que MSF, je n'ai pas signé de clause d'opt-out, mais je preste régulièrement plus de 60 heures par semaine, et je ne peux pas récupérer ces heures supplémentaires à la fin des 13 semaines. Ces heures vont-elles m'être payées ?

→ Non. En tant que MSF n'ayant pas signé de clause d'opt-out, vous pouvez travailler au maximum 60 heures par semaine et, sur une période de 13 semaines, vous ne pouvez pas dépasser la limite de 624 heures (13 semaines x 48 heures). Tous les heures prestées au-delà de 624 heures au cours de la période de référence de 13 semaines sont considérées comme des



heures illégales, et l'hôpital est en faute du point de vue de la planification. Seule la force majeure peut faire exception ici.

- iii. En tant qu'hôpital, puis-je accorder à un MSF sans opt-out des heures de récupération au cours de la période de référence suivante si ce dernier dépasse les 624 heures ?
- Non. Toutes les heures doivent être récupérées au cours de la même période de référence, de sorte que le MSF sans opt-out ne dépasse jamais le nombre maximum autorisé de 624 heures à la fin de ces 13 semaines. Si cela se produit tout de même, ces heures sont considérées comme illégales, et l'hôpital est en faute.
- iv. En tant qu'hôpital, puis-je inscrire au planning un MSF sans opt-out pour 60 heures au cours d'une semaine donnée ?
- Oui. Il faut toutefois tenir compte du fait que le MSF ne peut prester aucune heure supplémentaire imprévue cette semaine-là, de sorte que le compteur reste à 60 heures cette semaine-là. Afin de conserver une certaine flexibilité, l'hôpital peut prévoir un planning moins serré que le temps de travail maximal prévu par la loi afin de pouvoir absorber les heures imprévues éventuelles. Tout dépassement des 60 heures par semaine sera considéré comme une prestation illégale.
- v. En tant que MSF, comment puis-je faire valoir mes droits lorsque je preste des heures au-delà de la durée maximale autorisée du travail et que je ne peux ni récupérer ces heures, ni me les faire payer ?
- Si vous souhaitez suivre vos heures vous-même, vous pouvez utiliser le nouvel outil d'enregistrement du temps Medtime : <https://medtime.tobacube.be> . Ce n'est qu'en vous inscrivant de façon indépendante que vous pouvez démontrer des écarts entre les heures que vous effectuez et les heures pour lesquelles vous êtes réellement payé. Pour de plus amples informations sur Medtime, vous pouvez également consulter notre site web : [Medtime : outil d'enregistrement pour MSF | SPF Santé publique \(belgium.be\)](#).
- Une convention de formation de médecin spécialiste en formation est signée par un hôpital, un maître de stage et un MSF. En tant que MSF, vous pouvez clairement signaler vos droits à toutes les parties concernées.
- Vous pouvez également toujours faire valoir vos droits individuels en déposant une plainte informelle auprès de l'Inspection sociale pour exprimer vos préoccupations. Cela peut se faire à l'adresse suivante : <https://emploi.belgique.be/fr/contact/inspection-du-travail> .



→ Sans préjudice des dispositions de l'article 7 de la convention collective, la CPNMH attire l'attention sur les dispositions de la loi du 28 novembre 2022 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union ou du droit national constatées au sein d'une entité juridique du secteur privé. Cette loi stipule que toute violation des dispositions légales ou réglementaires ou des dispositions européennes directement applicables, ainsi que toute violation des dispositions adoptées en exécution des dispositions précitées, entrent dans le champ d'application de la loi. Concrètement, la loi s'applique notamment aux violations en rapport avec la santé publique et la lutte contre la fraude sociale. La loi oblige les employeurs à établir des canaux de signalement indépendants et offre aux auteurs de signalement une protection contre les représailles. Les MSF sont informés des canaux de signalement en question.

c. Clause d'opt-out signée

i. Quelle est la situation des médecins spécialistes en formation qui ont signé l'accord individuel visé à l'article 7, § 1^{er}, de la loi du 12 décembre 2010 alors que la durée du travail dépasse les limites absolues de 72 heures par semaine et en moyenne 60 heures par semaine sur 13 semaines ?

→ La loi du 12 décembre 2010 était destinée à mettre la réglementation belge en conformité avec la directive européenne 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. La législation en question introduit des limites en matière de durée de travail pour protéger les personnes concernées, entre autres les médecins spécialistes en formation. Le plafond convenu dans le cadre de l'opting-out ne peut être dépassé, calculé sur la période de référence de 13 semaines. En l'espèce, la durée maximale de travail pour les MSF avec opting-out est de 60 heures en moyenne par semaine. Cela signifie qu'un maximum de 780 heures peuvent être prestées par trimestre. Néanmoins, le temps de travail de base pour les MSF avec opting-out reste également de 48h/semaine, soit 624 heures sur 13 semaines.

→ Le médecin spécialiste en formation ne peut pas être contraint d'effectuer de telles prestations de travail, sauf pour faire face à un accident survenu ou imminent ou en cas de nécessité imprévue (art.5, § 1^{er} de la loi du 12 décembre 2010). Conformément aux travaux parlementaires, la portée de cette règle dérogatoire est limitée et les critères de force majeure doivent être remplis. « Il doit s'agir d'un événement imprévisible et urgent, qui ne peut dès lors être pris en charge dans le cadre de l'activité habituelle de l'hôpital et qui ne



résulte pas d'une faute (par exemple une mauvaise organisation du travail). » (Doc. parl., Chambre, 53-0431/001 p. 7) Un système d'enregistrement du temps complet et correct est bien entendu requis.

- ii. En tant que MSF, j'ai signé une clause d'opt-out. Est-ce que cela signifie que l'on peut m'inscrire au planning jusqu'à 72 heures par semaine pendant un mois d'affilée ?
→ Non. La CC du 21 décembre 2023 stipule clairement qu'un hôpital ne peut inscrire au planning un MSF ayant signé une clause d'opt-out que jusqu'à 260 heures maximum par mois. Cela correspond à 60 heures par semaine en moyenne. Après chaque période d'un mois pendant les 13 semaines, toutes les heures prestées au-delà de 260 heures (en raison de prestations supplémentaires imprévues) doivent être récupérées.
- iii. En tant qu'hôpital, puis-je inscrire au planning un MSF pour 72 heures au cours d'une semaine donnée ?
→ Oui. Il faut toutefois tenir compte du fait que ce MSF ne peut prester aucune heure supplémentaire imprévue cette semaine-là, de sorte que le compteur reste à 72 heures cette semaine-là. Afin de conserver une certaine flexibilité, l'hôpital peut prévoir un planning moins serré que le temps de travail maximal prévu par la loi afin de pouvoir absorber les heures imprévues éventuelles. Tout dépassement des 72 heures par semaine sera considéré comme une prestation illégale.
- iv. Qu'entend-on par période de 1 mois dans le cadre d'une « grille horaire saine », à savoir 260 h max. à planifier à l'avance ?
→ Du premier jour du mois jusqu'au dernier jour de ce mois inclus (= équivalent de max. 240 h sur exactement 4 semaines).

4. Indemnité

- a. Heures jusqu'à 48 h/semaine incluses (Pour les MSF sans et avec opt-out)
 - i. Les heures prestées jusqu'à 48 h/semaine incluses sont-elles payées mensuellement ?
→ Oui. L'indemnité des heures jusqu'à 48 h/semaine est incluse dans les barèmes de la rémunération de base qui sont basés sur 48 h/semaine.
 - ii. La rémunération de base comprend-elle les suppléments pour heures inconfortables ?
→ Non. Les suppléments pour heures inconfortables (+35 % et +60 %) doivent encore être payés en plus pour les heures



prestées jusqu'à 48 h/semaine pendant les heures inconfortables.

b. Heures entre 48 h/semaine jusqu'à 60 h/semaine (Pour les MSF sans opt-out)

i. Les heures prestées entre 48 h/semaine jusqu'à 60 h/semaine sont-elles payées mensuellement ?

→ Non. Les heures prestées entre 48 h/semaine jusqu'à 60 h/semaine ne sont jamais payées pour les MSF sans opt-out. Les heures doivent être récupérées au cours de la période de référence de 13 semaines afin que le MSF ne preste pas plus de 624 h (moyenne de 48 h/semaine) à la fin de la période. Cela signifie que lorsque le MSF qui n'a pas signé de clause d'opt-out preste entre 48 h jusqu'à 60 h, il y aura des semaines au cours de la même période de référence où le MSF devra prester moins de 48 h/semaine afin de prester 624 h au maximum au cours des 13 semaines.

ii. Les suppléments pour heures inconfortables prestées entre 48 h/semaine jusqu'à 60 h/semaine sont-ils payés mensuellement ?

→ Oui. Les suppléments pour heures inconfortables (+35 % et +60 %) doivent être payés séparément chaque mois pour les heures prestées entre 48 h/semaine jusqu'à 60 h/semaine, accomplies pendant des heures inconfortables. Les suppléments pour heures inconfortables pour des prestations effectuées après la clôture du payroll d'un mois donné sont payés avec le salaire du mois suivant.

c. Heures entre 48 h/semaine jusqu'à 60 h/semaine (Pour les MSF avec opt-out)

i. Les heures prestées entre 48 h/semaine jusqu'à 60 h/semaine sont-elles payées mensuellement ?

→ Non. Pour les MSF ayant signé une clause d'opt-out, l'indemnité liée aux prestations de travail qui dépassent la limite hebdomadaire de 48 heures sans dépasser la limite maximale de 60 heures est payée à la fin du trimestre. Lors de ce paiement, la période de repos compensatoire effectivement réalisée sur une période de 13 semaines est déduite.

→ Cela signifie qu'à la fin de la période de référence, toutes les heures comprises entre 624 heures (moyenne de 48 h/semaine) et 780 heures (moyenne de 60 h/semaine), moins le nombre d'heures ayant dépassé les 60 h/semaine sur une base hebdomadaire au cours des 2 premiers mois de la période de référence et qui ont déjà été payées, seront



encore payées à 110 % avec la dernière indemnité de la période de référence. Les prestations effectuées après la clôture du payroll d'un mois donné sont payées avec le salaire du mois suivant.

→ Par exemple : au cours de la période de référence, un MSF a presté 734 heures, dont 32 heures lui ont déjà été payées à 110 % au cours des deux premiers mois pour les heures qu'il a effectuées par semaine au-delà des 60 h/semaine. 734 h (*nombre d'heures travaillées*) - 624 h (heures de base 13x48 h) - 32 h (*heures travaillées >60 heures/semaine : rémunérées à 110% à la fin du mois au cours duquel elles ont été travaillées*) = **78 heures** prestées **entre les 48 h/semaine et les 60 h/semaine qui n'ont pas été récupérées au cours de la période de référence**. En d'autres termes : À la fin de cette période de référence, 78 heures supplémentaires doivent être payées à 110 % en plus du barème de base, de l'indemnité pour heures inconfortables et des heures prestées au-delà de 60 h/semaine à 110 % au cours du dernier mois de cette période de référence.

→ **VOIR D'AUTRES EXEMPLES DANS L'ADDENDA CI-DESSOUS !**

ii. Les suppléments pour heures inconfortables prestées entre 48 h/semaine jusqu'à 60 h/semaine sont-ils payés mensuellement ?

→ Oui. Les suppléments pour heures inconfortables (+35 % et +60 %) doivent être payés séparément chaque mois pour les heures prestées entre 48 h/semaine jusqu'à 60 h/semaine pendant des heures inconfortables.

d. Heures au-delà de 60 h/semaine (uniquement pour les MSF avec opt-out)

i. Les heures prestées au-delà de 60 h/semaine sont-elles payées mensuellement ?

→ Oui. L'indemnité liée aux prestations de travail dépassant la limite hebdomadaire de 60 heures est payée mensuellement à 110 %. Les prestations effectuées au-delà de la limite des 60 heures par semaine après la clôture du payroll d'un mois donné sont payées avec l'indemnité du mois suivant.

ii. Les suppléments pour heures inconfortables prestées au-delà de 60 h/semaine sont-ils payés mensuellement ?

→ Oui. Les suppléments pour heures inconfortables (+35 % et +60 %) doivent être payés mensuellement pour les heures prestées au-delà de 60 h/semaine avec l'indemnité de 110 % pour opt-out. Les suppléments pour heures inconfortables pour des prestations effectuées après la clôture du payroll d'un mois donné sont payés avec le salaire du mois suivant.



- iii. En tant qu'hôpitaux, comment calculons-nous les heures prestées au-delà de 60 h/semaine ?
 - Si un MSF preste effectivement plus de 60 h par semaine, ces heures sont verrouillées et acquises. Il n'y a donc pas de possibilité de récupérer ces heures au cours d'autres semaines. Les heures doivent toujours être payées à la fin du mois au cours duquel elles ont été prestées. Les heures d'opt-out sont donc payées et, par définition, ne peuvent jamais être récupérées.

e. **Frais (pour MSF sans et avec opt-out)**

- i. Quels sont les frais inclus dans l'indemnité forfaitaire de frais d'au moins 156,05 € par mois ?
 - L'indemnité couvre, entre autres, les frais pour la télématique et les déplacements domicile-lieu de travail (pas les frais liés aux activités scientifiques).
 - La compensation pour les (abonnements de) transports en commun y est également incluse. Il n'est donc pas obligatoire de prévoir une indemnité distincte pour les déplacements en transports publics, en voiture ou à vélo. Le forfait implique un minimum. Des allocations supplémentaires telles que l'indemnité vélo ou pour les transports publics peuvent toujours être proposées.
- ii. Existe-t-il un montant minimum pour l'indemnisation des activités scientifiques ?
 - L'article 9 de la convention collective du 19 mai 2021 prévoit que les coûts relatifs aux activités scientifiques sont indemnisés sur la base des coûts réels justifiés ou font l'objet d'un budget forfaitaire fixe. Il est clair que le montant de ce budget doit être précisé dans la convention de formation et ne peut donc pas être d'à peine 0 EUR.

5. Garde appelable

a. **Indemnité garde appelable**

- i. Quand une garde appelable est-elle considérée comme une garde intra-muros ?
 - Il s'agit de veilles de nuit et de gardes où le MSF est attendu à l'hôpital dans un délai de moins de 20 minutes.
- ii. Une période de garde appelable peut-elle être considérée comme une période de repos ?



- Non. Elles ne peuvent pas être considérées comme des périodes de repos.

- iii. Toute heure commencée lors de l'appel du MSF pendant la période de garde appellable doit-elle également être incluse dans sa totalité dans la durée maximale de travail ?
 - Non. Il faut effectivement faire une distinction entre le temps de travail presté et la rémunération.
 - Bien que toute heure entamée doive être rémunérée pour les prestations effectuées pendant une garde appellable, où le MSF se rend à l'hôpital et n'a pas besoin d'être à l'hôpital dans les 20 minutes, seul le temps de travail réellement presté est pris en compte dans le calcul du temps de travail maximum autorisé par semaine ou pendant la période de référence.
 - Pour les prestations non effectuées à l'hôpital pendant la garde appellable, seul le temps de travail réellement presté est pris en compte dans le calcul du temps de travail maximum autorisé par semaine ou pendant la période de référence et sera remboursé à ce titre.
 - Les prestations de garde où le MSF est attendu à l'hôpital dans un délai de moins de 20 minutes sont considérées et remboursées comme une garde hospitalière.

- iv. Quels actes doivent être rémunérés en plus pendant la garde ?
 - La garde appellable est rémunérée sur base forfaitaire par période de 12 h entamée. À partir du 1^{er} janvier 2024 (indexation annuelle), il s'agit de :
 - 53,03 € entre 8 h et 20 h
 - 79,54 € entre 20 h et 8 h et le week-end

 - Les gardes appellables pour lesquelles le MSF est attendu à l'hôpital dans les 20 minutes sont rémunérées et comptabilisées comme temps de travail pour l'ensemble de la garde appellable.

 - En outre, les prestations qui ne sont pas effectuées à l'hôpital pendant cette garde peuvent être rémunérées et les heures de travail effectivement effectuées sont prises en compte, à condition que :
 - un accord préalable ait été établi avec des règles claires convenues entre les parties concernées.
 - la prestation soit documentée par une note dans le dossier médical (informatisé).



- v. Les montants forfaitaires pour les gardes appelables peuvent-ils être cumulés avec les indemnités pour heures inconfortables ?
 - ➔ Les indemnités forfaitaires peuvent être cumulées avec des indemnités pour les prestations de travail réellement effectuées.

- vi. Quid si une garde appelable effectuée un jour férié tombe un jour de semaine ?
 - ➔ L'objectif de ces deux forfaits était d'établir une distinction entre une garde appelable pendant des heures confortables et une garde appelable 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 appelable effectuée un jour férié tombant en semaine doit être rémunérée par un forfait de 79,54 euros en 2024.

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

6. Jours de vacances

- a. Valeur des jours de vacances
 - i. Les jours de vacances visés à l'article 13 de la convention collective du 19 mai 2021 sont-ils pris en compte dans le calcul du temps de travail ?
 - ➔ Les périodes en question sont en effet prises en compte dans le calcul du temps de travail trimestriel maximal. Cela ressort de l'article 6 de la loi du 12 décembre 2010.

 - ii. Quelle est la valeur horaire d'un jour de vacances ?
 - ➔ La valeur horaire d'un jour de vacances est de 9h36 pour tous les MSF, peu importe qu'une clause d'opt-out ait été signée ou non.

- b. Nombre minimal de jours de vacances
 - i. À combien de jours de vacances un MSF a-t-il droit ?



- ➔ À partir de la première année de stage et à partir du 1^{er} avril 2024, le MSF a droit à un minimum de 22 jours de vacances par année.
- ➔ Pour le reste de l'année 2024, cela signifie qu'un MSF ayant 20 jours de vacances bénéficiera de 1,5 jour de vacances en plus jusqu'au 31 décembre 2024 inclus.
- ➔ Pour les contrats de stage qui se terminent avant la fin de l'année 2024, ce jour et demi de congé de vacances supplémentaire sera réparti au prorata de la durée du contrat de stage.

c. Report de jours de vacances

- i. Les jours de vacances peuvent-ils être reportés d'un hôpital à l'autre ?
 - ➔ Non. Les jours de vacances sont toujours liés à chaque période de stage dans chaque hôpital. Le MSF doit prendre les jours de vacances octroyés (au prorata de la durée du stage dans l'hôpital), ou bien les jours non pris seront payés par cet hôpital en même temps que la dernière indemnité versée par cet hôpital.
- ii. Comment sont calculés les jours de vacances non pris à la fin de la période de stage s'ils doivent être payés ?
 - ➔ Le calcul se fait sur la base de la rémunération mensuelle brute et sur la base de la durée de travail de base de 9,36 h/jour.

d. Congé pour soins palliatifs.

- i. Le congé pour soins palliatifs n'est pas rémunéré. Dans ce cas, le MSF a-t-il bien droit à un congé pour soins palliatifs ?
 - ➔ Oui. Le MSF a le droit d'utiliser les régimes de congé palliatif (CC du 19 mai 2021). Ce congé doit alors lui être octroyé. Ce congé n'est pas assorti d'une compensation financière (CC du 21 décembre 2023).
- ii. Le congé pour soins palliatifs n'est pas rémunéré. Faut-il alors introduire une demande à l'ONEM (Office national de l'emploi) ?
 - ➔ Non. Étant donné que le MSF a un statut sui generis et qu'il ne reçoit dès lors pas de rémunération pour le congé pour soins palliatifs, cette demande ne doit pas être introduite à l'ONEM (idem pour le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption).



e. Congé de maternité et paternité

i. Quid de la protection de la maternité ?

- ➔ L'article 10 de la convention collective du 19 mai 2021 dispose que la médecin spécialiste en formation qui est enceinte bénéficie de la protection totale de la maternité prévue par la loi sur le travail du 16 mars 1971 et ses arrêtés d'exécution. La convention collective est plus stricte sur le travail de nuit que la loi sur le travail du 16 mars 1971. Le travail de nuit est interdit à partir de 26 semaines de grossesse (au lieu de 32 semaines).
- ➔ Il est important de noter que le service de médecine du travail joue un rôle crucial. En effet, le médecin du travail évaluera la situation individuelle de la médecin spécialiste enceinte en formation et ordonnera, le cas échéant, des mesures telles que le travail adapté.
- ➔ Les parties confirment que les adaptations des temps de travail découlant des mesures de protection précitées ne peuvent pas entraîner de diminution du salaire de base minimum fixé à l'article 1^{er} de la convention collective.

ii. Qu'en est-il du droit au congé de maternité et congé de paternité?

- ➔ Ce système de congé est indirectement inclus dans la CC du 19 mai 2021 qui se réfère à l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 sans maintien de la rémunération : *« Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant vingt jours, à choisir par lui dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement. »*
- ➔ Les hôpitaux sont toujours libres d'offrir des avantages supplémentaires (financiers ou autres) aux médecins-spécialistes en formation.
- ➔ Par ailleurs, le régime de protection de la maternité est également inclus dans la CC du 19 mai 2021 afin de protéger la MSF enceinte.

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

i. Quid du congé à l'occasion d'événements familiaux ?

- ➔ Le congé à l'occasion d'événements familiaux est considéré comme du temps de travail. En ce qui concerne le congé à l'occasion d'« événements familiaux », nous renvoyons aux dispositions de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux



ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles :

1. Mariage du travailleur salarié : deux jours à choisir par le travailleur salarié dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
2. Mariage d'un enfant du travailleur salarié ou de son conjoint, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du second mari de la mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur : le jour du mariage.
3. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur du travailleur : le jour de la cérémonie.
4. Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur salarié ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur salarié : trois jours à choisir par le travailleur salarié dans la période qui commence le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
5. Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, (d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant,) d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur salarié : deux jours à choisir par le travailleur salarié dans la période qui commence le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
6. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant, (d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant,) d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur salarié : le jour des funérailles.
7. Communion solennelle d'un enfant du travailleur salarié ou de son conjoint : le jour de la cérémonie. (Lorsque la communion solennelle coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le travailleur salarié peut s'absenter le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement).
8. Participation d'un enfant du travailleur salarié ou de son conjoint à la fête de la « jeunesse laïque » là où elle est organisée : le jour de la fête.



(Lorsque la fête de la jeunesse laïque coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le travailleur salarié peut s'absenter le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement).

9. Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement ou de sélection : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.

10. Séjour du travailleur objecteur de conscience à l'Administration de l'expertise médicale ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.

11. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix : le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.

12. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

13. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal, ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire.

14. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours

15. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

g. Congé d'adoption

i. Qu'en est-il du congé d'adoption ?

→ Ce système de congé est indirectement inclus dans la CC du 19 mai 2021 qui se réfère à l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 sans maintien de la rémunération : « *Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant mineur dans sa famille, a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum 6 semaines. Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de*



semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine. Le congé d'adoption de six semaines par parent adoptif est allongé de la manière suivante pour le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble :

- a. d'une semaine à partir du 1^{er} janvier 2019 ;*
- b. de deux semaines à partir du 1^{er} janvier 2021 ;*
- c. de trois semaines à partir du 1^{er} janvier 2023 ;*
- d. de quatre semaines à partir du 1^{er} janvier 2025 ;*
- e. de cinq semaines à partir du 1^{er} janvier 2027. »*

7. Jours fériés légaux

a. Récupération des jours fériés légaux

i. Un jour férié légal peut-il être récupéré ?

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

8. Jours de travail scientifique

a. Travail scientifique

i. La CC du 19 mai 2021 limite-t-elle la durée du travail scientifique ?

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



- Les cours ou les examens qui ont lieu le week-end ne donnent pas droit à une récupération. Ils ne peuvent pas non plus être considérés comme une période de repos.
- La dispense de travail pour cause de cours ou d'examens suppose toutefois que le médecin spécialiste en formation informe préalablement le maître de stage et/ou l'hôpital de ces cours ou examens en vue d'une bonne organisation du service.
- Ces jours peuvent être mis à profit librement par le médecin spécialiste en formation en vue de sa formation et de sa qualification scientifiques personnelles. Le médecin spécialiste en formation ne peut pas être contraint à utiliser ces jours pour suivre des cours dans le cadre d'un curriculum obligatoire (cf. AM 23/04/2014 fixant les critères généraux d'agrément des médecins spécialistes, des maîtres de stage et des services de stage).

b. Déplacements dans le cadre du travail scientifique

- i. Le temps pour les déplacements effectués dans le cadre d'activités scientifiques est-il considéré comme une « dispense de travail » ?
 - Pour les activités obligatoires organisées dans le cadre du programme d'études du master complémentaire (suivre des cours, passer des examens...), le MSF doit recevoir une dispense de prestations de travail de l'hôpital, aussi bien pour l'activité que pour le déplacement. Cette dispense pour le déplacement n'est pas considérée comme du temps de travail et n'est pas rémunérée.
 - Pour les activités scientifiques non obligatoires et le déplacement, le MSF peut utiliser le congé scientifique légal, le MSF étant en droit de bénéficier du principe du regroupement de 10 jours sous forme d'un forfait sans porter atteinte au nombre total d'heures.

9. Maladie

a. Calcul jour de maladie

- i. Comment un jour de maladie est-il calculé ?
 - En cas de maladie, la rémunération mensuelle de base au minimum doit être garantie (CC 2021 art. 11).
 - Pendant les 30 premiers jours, la maladie est indemnisée :
 - a. en fonction du temps de travail planifié (connu au moins 4 semaines à l'avance) si le temps de travail planifié est supérieur à celui prévu par l'indemnité mensuelle de base minimale (48 h sans opt-out/60 h avec opt-out).
 - b. ou correspond à l'indemnité mensuelle de base minimale si celle-ci dépasse le temps de travail prévu ce mois-là.



- ➔ Au-delà des 30 premiers jours, les absences pour maladie ne sont plus indemnisées par l'hôpital.

10. Conventions de formation

a. Nouvelles conventions de formation

- i. 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?

- ➔ 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.

- ii. À partir de quand les nouvelles conventions de formation pour les nouveaux MSF doivent-elles être conformes aux dispositions de la CC du 19 mai 2021 et à celles de la CC 21 décembre 2023 ?

- ➔ Pour chaque nouvelle convention de stage conclue à partir du 1^{er} avril 2024.

b. Contrôle des conventions de formation

- i. Les conventions de formation modifiées feront-elles à nouveau l'objet d'un contrôle à grande échelle de la part du Service public fédéral Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement ?

- ➔ Oui. Le service de la DGGs vérifiera chaque année si la convention de base de chaque hôpital respecte les dispositions minimales des deux CC. Sur la base du niveau de conformité, l'hôpital se verra attribuer le budget (partiel) octroyé dans le cadre du respect de ces dispositions, au prorata du nombre de MSF ayant une convention de formation liée à l'hôpital.

11. Budget

a. Un budget supplémentaire

- i. Un budget supplémentaire est-il prévu pour les hôpitaux afin de répondre à ces dispositions supplémentaires ?



- Oui. Outre le montant indexé de 30 millions d'euros, ce budget sera allongé du montant indexé de 6,7 millions d'euros afin que le budget atteigne en 2024 environ 40 millions d'euros, à répartir entre les hôpitaux dans le cadre d'un respect correct des dispositions de la CC du 19 mai 2021 et de la CC du 21 décembre 2023.

12. Divers

a. Autres questions.

- i. Vous n'avez pas trouvé de réponse à votre question ? Envoyez alors un e-mail à :
npcaz-cpnmh@health.fgov.be

13. Addenda exemples de calcul

EXEMPLE 1 : le MSF a signé un opting-out



	Heures prestées ¹	Heures d'opting-out > 60 h/semaine ²	Heures à récupérer obligatoirement ³	Heures restant à qualifier à la fin de la période de référence	
Semaine 1	49	0	0	<u>1</u>	Décompte du mois 1 Barème de base + 10 h d'opting-out à 110 % + indemnité pour les heures inconfortables
Semaine 2	49	0	0	1	
Semaine 3	50	0	0	2	
Semaine 4	70	10 (60+10)	10 ⁴ (48+10+10)	2	
Semaine 5	51	0	0	3	
Semaine 6	72	12 (60+12)	12 ⁵ (48+12+12)	0	Décompte du mois 2 Barème de base + 12 h d'opting-out à 110 % + indemnité pour les heures inconfortables.
Semaine 7	52	0	0	4	
Semaine 8	38	0	0	0	
Semaine 9	54	0	0	6	
Semaine 10	36	0	0	0	Le décompte du mois 3 s'effectue en même temps que le décompte final de la période de référence.
Semaine 11	66	6 (60 + 6)	6	6	
Semaine 12	47	0	0	0	
Semaine 13	58	0	0	10	
				(35 - <u>1</u>)	

Explication:

Les heures supplémentaires des semaines 4 et 6 ont été récupérées en semaines 8 et 10. Sur les 35 heures restant à qualifier à la fin de la période de référence, l'heure supplémentaire de la semaine 1 a été récupérée au cours de la semaine 12. Cette heure a été récupérée au cours de la période de référence et ne devra donc pas être payée comme une heure d'opting-out à la fin de la période de référence. Les 34 heures restantes doivent être rémunérées en heures d'opting-out à 110 %.

Comme scénario alternatif, il est également possible, par exemple, de récupérer plus d'heures par semaine. Par exemple : 51 heures sont travaillées au cours de la semaine 5. Le scénario classique est de récupérer 48 heures de temps de base + 3 heures plus tard ou de les considérer comme des heures d'opting-out à la fin de la période de référence si elles ne sont pas récupérées pendant la période de référence. Alternativement, vous pouvez également choisir de programmer 40 heures

¹ Le temps de travail de base est de 48 heures par semaine. Pour garder l'exemple de calcul simple, nous avons choisi de travailler uniquement avec des heures prestées complètes. Comme expliqué dans la FAQ, le temps de travail est calculé par minute réellement travaillée.

² Les heures > 60 h/semaine sont automatiquement considérées comme des heures d'opting-out (**possibilité de prester maximum 12 heures d'opting-out par semaine**).

³ Le nombre maximum d'heures d'opting-out (12 h/semaine) ayant déjà été presté dans la semaine, les heures restantes prestées au-delà du temps de travail de base ne peuvent plus être considérées comme des heures d'opting-out. Ces heures devront donc être récupérées au cours de la période de référence.

⁴ Étant donné que 10 heures d'opting-out ont déjà été prestées, **maximum 2 heures** (prestées entre 48 et 60 heures) peuvent encore être considérées comme des heures d'opting-out. Il est également possible de récupérer les heures au cours de la période de référence. Si les heures n'ont pas été récupérées à la fin des 13 semaines, elles seront considérées comme des heures d'opting-out et devront donc être payées à 110 %.

⁵ Le nombre maximum d'heures d'opting-out a déjà été atteint. 12 heures d'opting-out > 60 h ont déjà été prestées. Toutes les heures prestées au-delà du temps de travail de base **devront** donc être **récupérées** au cours de la période de référence.



comme temps de travail de base. Si les circonstances l'exigent, le MSF peut travailler 51 heures par semaine, dont 40 heures de travail de base (comme prévu avec 8 heures de récupération planifiées) + 11 heures à récupérer ultérieurement ou à considérer comme heures d'opting out à la fin de la période de référence s'ils ne sont pas récupérés au cours de la période de référence.

Décompte de la période de référence de 13 semaines + mois 3 :

Barème de base mois 3 (montant brut minimum/mois année 1 en 2024 : 3.597,01 euros⁶)

+ **6 h d'opting out** > 60 h/semaine à 110 % (ne pourront jamais être récupérées)

+ **indemnité pour les heures inconfortables** mois 3 (+ 35 % le samedi et les nuits - + 60 % le dimanche et les jours fériés)

+ **34 heures** n'ont pas été récupérées à la fin de la période de référence et seront donc payées comme des heures d'opting-out à 110 %.

EXEMPLE 2 : le MSF a signé un opting-out et travaille des heures illégales

⁶ Tous les montants minimum bruts/mois, par année de formation et les montants minimum des forfaits 2024 sont indiqués dans le document [Communication index 2024](#).



	Heures prestées ⁷	Heures d'opting-out >60u/semaine ⁸	Heures à récupérer obligatoirement ⁹	Heures restant à qualifier à la fin de la période de référence	
Semaine 1	49	0	0	<u>1</u>	Décompte du mois 1 Barème de base + 10 h d'opting-out à 110 % + indemnité pour les heures inconfortables
Semaine 2	49	0	0	1	
Semaine 3	50	0	0	2	
Semaine 4	70	10 (60+10)	10 ¹⁰ (48+10+10)	2	
Semaine 5	51	0	0	3	
Semaine 6	72	12 (60+12)	12 ¹¹ (48+12+12)	0	Décompte du mois 2 Barème de base + 12 h d'opting-out à 110 % + indemnité pour les heures inconfortables
Semaine 7	52	0	0	4	
Semaine 8	38	0	0	0	
Semaine 9	54	0	0	6	
Semaine 10	36	0	0	0	Le décompte du mois 3 s'effectue en même temps que le décompte final de la période de référence.
Semaine 11	75	12 (60 + 12)	12	0	
Semaine 12	47	0	0	0	
Semaine 13	58	0	0	10	
				(29 - <u>1</u>)	

Explication:

Les heures supplémentaires des semaines 4 et 6 ont été récupérées en semaines 8 et 10. Sur les 29 heures restant à qualifier à la fin de la période de référence, l'heure supplémentaire de la semaine 1 a été récupérée au cours de la semaine 12. Cette heure a été récupérée au cours de la période de référence et ne devra donc pas être payée comme une heure d'opting-out à la fin de la période de référence. Les 29 heures restantes doivent être rémunérées en heures d'opting-out à 110 %.

En semaine 11, 3 heures illégales ont été prestées. Ces heures ne pourront pas être payées, ni récupérées. Bien entendu, sauf cas de force majeure telle que définie par la loi du 12 décembre 2010, une telle situation ne devrait jamais se produire. Il va sans dire que des sanctions de la part des autorités gouvernementales compétentes sont possibles

Décompte de la période de référence de 13 semaines + mois 3 :

⁷ Le temps de travail de base est de 48 heures par semaine. Pour garder l'exemple de calcul simple, nous avons choisi de travailler uniquement avec des heures prestées complètes. Comme expliqué dans la FAQ, le temps de travail est calculé par minute réellement travaillée.

⁸ Les heures > 60 h/semaine sont automatiquement considérées comme des heures d'opting-out (**possibilité de prester maximum 12 heures d'opting-out par semaine**).

⁹ Le nombre maximum d'heures d'opting-out (12 h/semaine) ayant déjà été presté dans la semaine, les heures restantes prestées au-delà du temps de travail de base ne peuvent plus être considérées comme des heures d'opting-out. Ces heures devront donc être récupérées au cours de la période de référence.

¹⁰ Étant donné que 10 heures d'opting-out ont déjà été prestées, **maximum 2 heures** (prestées entre 48 et 60 heures) peuvent encore être considérées comme des heures d'opting-out. Il est également possible de récupérer les heures au cours de la période de référence. Si les heures n'ont pas été récupérées à la fin des 13 semaines, elles seront considérées comme des heures d'opting-out et devront donc être payées à 110 %.

¹¹ Le nombre maximum d'heures d'opting-out a déjà été atteint. 12 heures d'opting-out > 60 h ont déjà été prestées. Toutes les heures prestées au-delà du temps de travail de base **devront** donc être **récupérées** au cours de la période de référence.



Barème de base mois 3 (montant brut minimum/mois année 1 en 2024 : 3.597,01 euros¹²)

- + **6 h d'opting out** > 60 h/semaine à 110 % (ne pourront jamais être récupérées)
- + **indemnité pour les heures inconfortables** mois 3 (+ 35 % le samedi/nuits - + 60 % le dimanche/jours fériés)
- + **29 h** n'ont pas été récupérées à la fin de la période de référence et seront donc payées à 110 %.

EXEMPLE 3 : le MSF n'a pas signé d'opting-out

	Heures prestées ¹³	Heures à récupérer obligatoirement ¹⁴	
Semaine 1	49	1	<u>Décompte du mois 1</u> Barème de base + indemnité des heures inconfortables
Semaine 2	49	1	
Semaine 3	50	2	
Semaine 4	48	0	
Semaine 5	44		
Semaine 6	53	5	<u>Décompte du mois 2</u> Barème de base + indemnité des heures inconfortables
Semaine 7	52	4	
Semaine 8	48	0	
Semaine 9	48	0	
Semaine 10	40	0	<u>Décompte du mois 3</u> Barème de base + indemnité des heures inconfortables
Semaine 11	48	0	
Semaine 12	48	0	
Semaine 13	47	0	

Les heures supplémentaires des semaines 1 à 3 sont récupérées en semaine 5.

Les heures supplémentaires des semaines 6 et 7 sont récupérées en semaines 10 et 13. Toutes les heures supplémentaires ont été correctement récupérées au cours de la période de référence.

Décompte de la période de référence

Le MSF n'ayant pas signé d'accord d'opting-out, il ne peut effectuer qu'une moyenne de 48 heures/semaine. Aucune heure travaillée supplémentaire ne pourra être remboursée.

¹² Tous les montants minimum bruts/mois, par année de formation et les montants minimum des forfaits 2024 sont indiqués dans le document .

¹³ Le temps de travail de base est de 48 heures par semaine. Pour garder l'exemple de calcul simple, nous avons choisi de travailler uniquement avec des heures prestées complètes. Comme expliqué dans la FAQ, le temps de travail est calculé par minute réellement travaillée.

¹⁴ Le MSF n'ayant pas signé d'accord d'opting-out, toutes les heures supplémentaires effectuées doivent être récupérées pendant la période de référence de 13 semaines. Les heures supplémentaires ne peuvent être rémunérées ou rattrapées au cours des périodes de référence ultérieures.