

Médecins assistants candidats cliniciens stagiaires (MACCS) – Limites en matière de durée du travail – Droits en matière de rémunération

Sources juridiques :

- Loi du 12 décembre 2010 fixant la durée du travail des médecins, dentistes, vétérinaires, des candidats-médecins en formation, des candidats-dentistes en formation et étudiants stagiaires se préparant à ces professions
- Convention collective du 19 mai 2021, conclue au sein de la Commission paritaire nationale médecins-hôpitaux, sur les conditions minimales qui doivent figurer dans les conventions de formation conclues avec les médecins spécialistes en formation rendue obligatoire par l'A.R. du 19 juillet 2021
- Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs

Quelles sont les limites applicables aux MACCS en matière de durée du travail ? Quelles sont les règles de base applicables en matière de paiement de leur rémunération ?

A. SANS OPTING OUT

A1. En ce qui concerne le temps de travail (art. 5, § 1^{er} loi 12.12.2010)

- Moyenne de 48 h/sem. sur 13 semaines
- Max. absolu : 60h/sem.
- Pas d'heures additionnelles
- Les heures dépassant 48h/sem. doivent être compensées (voir point ci-dessous)
- Sur le trimestre : max 48h * 13 = 624h (si pas treize semaines exactement dans le trimestre-calendrier : 9h36 * nombre de jours travaillés ou assimilés pendant le trimestre concerné). Cette limite ne doit jamais être dépassée au cours des treize semaines
 - ⇒ soit horaire fixe de 48h/sem. toutes les semaines
 - ⇒ soit horaires hauts (= plus de 48h/sem.) compensés par des horaires bas (= moins de 48h/sem.)
 - ⇒ soit dépassements des 48h compensés par l'octroi de jours de récupération

A.2. En ce qui concerne le paiement

- Paiement mensuel de la rémunération de base minimum (article 1^{er} de la convention du 19.07.2021)
- Paiement mensuel des majorations relatives aux heures inconfortables (art. 3 et 4 de la convention) :

- ⇒ majoration de 25% de la rémunération horaire de base minimale si prestée en semaine entre 20h et 8h ou un samedi
- ⇒ majoration de 50% de la rémunération horaire de base minimale si prestée un dimanche ou un jour férié

Formule de calcul de la rémunération horaire de base minimale :

$$\frac{\text{(Rémunération mensuelle brute X 3)} : 48}{13}$$

Quid si des prestations entre 48 et 60h ont lieu durant les plages « inconfortables » ?

Majoration de 25 ou 50 % **uniquement** car application du principe du **salaire différé**

Qu'entend-on par « salaire différé » ?

En cas de repos compensatoires octroyés en application de l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, suite à des dépassements des limites normales de la durée du travail, la rémunération normale afférente aux heures prestées au-delà de la durée hebdomadaire normale de travail devra être payée en même temps que la rémunération due pour la période de paie au cours de laquelle les repos compensatoires ont été octroyés.

B. AVEC OPTING OUT

B.1. En ce qui concerne le temps de travail (art. 7, § 1^{er} loi 12.12.2010)

- 60h/sem en moyenne (si 12h ont été convenues dans la convention d'opt out)
- Max. absolu : 72h/sem.
- Pot hebdomadaire d'heures additionnelles (=d'opting out): max 12h / semaine
 - ⇒ les heures additionnelles prestées ne doivent pas être récupérées. Elles viennent en sus des 48h de base.
 - ⇒ elles doivent être payées avec la paie du mois en cours
 - ⇒ elles doivent être identifiées distinctement dans un pot d'heures spécifique
 - ⇒ elles ne peuvent être reportées d'une semaine sur l'autre

ex. : convention d'opting out portant sur 12 h
Semaine 1 : le MACCS preste 48h « ordinaires » + 7 heures additionnelles
Semaine 2 : il pourra seulement prester 12 heures additionnelles et non 12 h + 5 h. Pas de report possible du solde d'heures additionnelles non utilisé en semaine 1.
- Limite trimestrielle maximum (si 12h additionnelle dans la convention) : $(48h * 13) + (12h * 13) = 624h + 156h = 780h$



Limite à ne jamais dépasser au cours du trimestre



max. par sem.

En résumé

Les heures programmées dans l'horaire au-delà des 48h peuvent être des heures à récupérer ou des heures additionnelles.

La qualification est à définir par l'institution sachant que :

- les heures qualifiées « heures à récupérer » devront être obligatoirement récupérées dans le courant de la période de référence
- il ne peut pas y avoir plus de 12h additionnelles par semaine
- les heures prestées au-delà de 60h sont automatiquement des heures additionnelles (ou de « force majeure » si les conditions relatives à cette qualification sont rencontrées).

| Heures à compenser/récupérer | Heures additionnelles |
|---|---|
| Pour TOUS les MACCS (sans et avec opting out) | MACCS AVEC opting out uniquement |
| <p>Compteur trimestriel : = 48h X 13 semaines = 624h On ne peut à aucun moment dépasser cette limite au cours des 13 semaines Ex. :</p> <p>Compteur hebdomadaire (hors heures additionnelles) : = 60h max. -> 12h max. au-delà de 48</p> <p>Ces heures prestées au-delà de 48 sont à compenser dans la période de référence de 13 semaines</p> <p>= remise à 0 en fin de chaque trimestre (pas de report possible)</p> | <p>Compteur hebdomadaire parallèle : + 12h additionnelles max. sur la semaine</p> <p>Ces heures ne sont pas à compenser/récupérer mais sont payées en sus de la rémunération de base relative aux 48h en moyenne</p> <p>= remise à 0 en fin de chaque semaine (pas de report possible)</p> |

B.2. En ce qui concerne le paiement

- Paiement de la rémunération de base minimum (article 1^{er} de la convention). La rémunération de base est prévue pour un temps de travail de 48h par semaine. S'agissant de 48h en moyenne sur 13 semaines -> application du principe du salaire différé (cfr. explication ci-dessus).
- Si la convention prévoit un régime de travail inférieur à 48h, cela correspond à un temps partiel et la rémunération est proratisée en fonction du régime de travail prévu conventionnellement.

- Paiement des heures additionnelles = 110, 125 ou 150 % de la rémunération horaire de base minimale en fonction qu'elles sont prestées durant les plages « inconfortables » ou non (art. 2, 3 et 4 de la convention)
- Si heures inconfortables ne correspondant pas à des heures additionnelles (art. 3 et 4 de la convention) :
 - ⇒ majoration de 25% de la rémunération horaire de base minimale si prestée en semaine entre 20h et 8h ou un samedi
 - ⇒ majoration de 50% de la rémunération horaire de base minimale si prestée un dimanche ou un jour férié

C. Quelques exemples avec opting out (12h additionnelles convenues)

Au-delà des exemples repris ci-dessous, il faut également retenir que dans des cas exceptionnels de force majeure, il est toujours possible que le MACCS effectue des prestations imprévues supplémentaires. La force majeure est définie comme étant « *un évènement soudain imprévu qui n'est pas du fait de celui qui va devoir y faire face* ». Attention, les heures de FM doivent également pouvoir être identifiées puisqu'elles permettent de dépasser les limites légales absolues en termes d'heures et de justifier ce dépassement.

| Horaire planifié et communiqué | Prestations effectives | Conséquences |
|--|--|--|
| Ex. 1 48h/sem. – Pas d'heure additionnelle programmée | Le MACCS reste 4h de plus pour une opération | = 4h additionnelles : pas à récupérer mais à payer |
| Ex. 2 60h/sem. – Pas d'heure additionnelle programmée | Le MACCS preste les 60 h + une garde non programmée de 12h -> 72 h effectives sur la semaine | = 12h qui devront être récupérées (= les heures de 48h à 60h programmées) et = 12h additionnelles (= garde non programmée) : pas à récupérer mais à payer |
| Ex. 3 60h/sem. – Pas d'heure additionnelle programmée | 60h prestées | = 12h qui devront être récupérées |
| Ex. 4 60h/sem. dont 12 h additionnelles programmées | 60h prestées | = 12h additionnelles : pas à récupérer mais à payer |
| Ex. 5 72h/sem | 72h prestées | = 12h additionnelles : pas à récupérer mais à payer et = 12h qui devront être récupérées |

| | | |
|---|--------------|----------------------------------|
| Ex. 6 | | |
| 60h/sem. – Pas d'heure additionnelle programmée | 55h prestées | = 7h qui devront être récupérées |

Remarques

- Assimilations au niveau durée du travail : les absences pour maladie sont comptabilisées **selon l'horaire initialement prévu**. Concernant les jours de VA ou les jours fériés, ils seront assimilés à 9h36 ou à 12h (9h36 + 2h24 en régime additionnel) en fonction du contenu de la convention d'opting out.
- Les heures de chevauchement entre le dimanche et le lundi sont rapportées au dimanche au niveau journalier et à la semaine incluant ce dimanche au niveau hebdomadaire.
- Les 4h/semaine de scientifique doivent être dans la programmation → on doit pouvoir les distinguer (y compris dans le décompte individuel).