

FAQ – Mesures de fin de carrière

Accord relatif aux secteurs fédéraux de la santé du 26 avril 2005 conclu entre le gouvernement fédéral et les organisations représentatives du secteur privé non marchand et dans le protocole n° 148/2 du Comité commun à l'ensemble des services publics des 29 juin 2005, 5 juillet 2005 et 18 juillet 2005 – [Article 79 de l'arrêté royal du 25 avril 2002 relatif à la fixation et à la liquidation du budget des moyens financiers des hôpitaux](#). Le SPF a développé cette FAQ comme outil de soutien pour les gestionnaires d'hôpitaux.

Mots clés	Question	Notre position
1. GENERALITES		
<p>Révision des mois d'octobre, novembre et décembre 2005 soumis aux conditions du nouveau système :</p> <p>Pour les 9 premiers mois de l'année soumis à l'ancien système, on remplace la provision octroyée par 9/12e du calcul définitif de la révision de l'année 2004 ajusté en base annuelle.</p> <p>Pour les 3 derniers mois de 2005, on remplace la provision octroyée par 3/12e du calcul définitif de la révision 2006.</p>		
Champ d'application	Est-il possible qu'il y ait une différence entre l'arrêté de financement et la convention collective de travail (CCT) ?	Oui cela est tout à fait possible. L'article 79 reprend exactement le résultat des négociations de l'accord social du secteur privé en ce qui concerne les mesures de fin de carrière. Il peut y avoir des différences avec le contenu de la CCT. Les modalités d'octroi du financement sont celles décrites dans l'article 79.
Travailleurs à temps partiel dans le public	<p>Peut-on leur octroyer leur réduction de temps de travail sans leur proposer un avenant à leur contrat ?</p> <p>Ont-ils le choix de ne pas modifier leur acte de nomination individuelle ?</p> <p>En cas de réponse positive à la modification du contrat de travail, quelles seront leurs prestations sur papier et sur le terrain ?</p>	<p>Non, il faut leur proposer avant une augmentation de leur régime horaire hebdomadaire du nombre d'heures des mesures de fin de carrière.</p> <p>Oui, s'ils ont eu proposition d'augmenter leur temps de travail.</p> <p>Sur papier → acte de nomination + avenant avec augmentation du temps de travail</p> <p>Sur le terrain → maintien du volume d'heures prestées antérieurement</p>
Changement d'option	Peut-on changer à tout moment de choix et prendre la dispense ?	Oui quand le travailleur était déjà dans le système et qu'il avait choisi la prime.

Personnel en pause-carrière à temps plein et à temps partiel	Comment prendre en compte ses droits ?	Ouverture du droit au moment de la reprise d'activité et mesure de fin de carrière au prorata du volume horaire prévu dans le contrat de travail ou l'acte de nomination
Personnel travaillant dans le cadre d'une convention INAMI	Comment prendre en compte ses droits ?	Ce personnel est pris en compte aux mêmes conditions que le reste du personnel de l'hôpital
Personnel âgé de plus de 65 ans	Y a-t-il un financement pour ce personnel ?	Oui.

2. PRATICIENS DE L'ART INFIRMIER

Notion	Qui est compris dans la notion de praticien de l'art infirmier ?	L'infirmier gradué, l'infirmier breveté et l'A.S.H. qui travaille dans un centre de frais 020 à 899 ou dans le centre de frais Ambulance. Ne sont pas compris, les assimilés 'Article 54 bis' (de l'AR n° 78 du 10/11/1967).
Prime ou dispense	Les infirmiers ont-ils toujours le choix entre la dispense ou la prime qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel ? L'A.S.H. a-t-il le choix entre la prime et la dispense ?	Oui. La prime peut-être convertie en dispense à tout moment. Oui
Infirmier à temps partiel voulant bénéficier de la prime	Doit-on lui poser la question de la modification du contrat de travail ? Fait-on un avenant au contrat de travail ou à l'acte de nomination?	Non : le choix de la prime n'occasionne pas de modification du temps de travail Non
Fonctions infirmières	Toute personne ayant un diplôme d'infirmier bénéficie-t-elle de la mesure ou doit-elle exercer une fonction infirmière ? Le cadre intermédiaire infirmier bénéficie-t-il du droit automatique ?	Toute personne ayant un diplôme d'infirmier, qu'elle change de fonction à l'intérieur de l'hôpital ou qu'elle soit nouvellement engagée. Oui.

3. PERSONNEL SOIGNANT

Fonctions de personnel soignant	Toute personne ayant un barème de soignant bénéficie-t-elle de la mesure ou doit-elle exercer une fonction de personnel soignant ?	Le personnel soignant doit effectivement exercer des prestations de personnel soignant.
---------------------------------	--	---

Aide-soignant	Aide soignant = soignant ?	Oui
Transfert de personnel	Le financement est-il maintenu dans le cas du transfert d'un personnel soignant vers un centre de frais non hospitalier (CF 909 à 999) ?	Non

4. AYANTS DROIT AUTOMATIQUES

Ayants droit automatiques	Ces travailleurs sont-ils obligés de faire leur choix à 45, 50 ou 55 ans ou peuvent-ils aussi faire leur choix entre deux sauts d'âge?	<p>Si ils ne bénéficiaient pas déjà des mesures, ils en bénéficient au 1^{er} octobre 2005 sous la forme de dispense.</p> <p>Si ils en bénéficiaient avant octobre 2005, ils maintiennent leurs droits.</p> <p>Si ils ont opté pour la prime avant le 1^{er} octobre 2005, ils peuvent changer d'option et choisir la dispense à tout moment</p> <p>Tout saut d'âge intervenant après le 1^{er} octobre 2005 donne droit automatiquement à une dispense.</p> <p>Un travailleur qui serait engagé après le 1^{er} octobre 2005 et qui a plus de 45 ans bénéficie automatiquement de la dispense dès son engagement.</p>
Responsable d'équipe	Peut-on prendre en compte : <ul style="list-style-type: none"> - le responsable des kinésithérapeutes, - le responsable des techniciens de labo 	Si le responsable exerce toujours une fonction de la liste : oui ; sinon comme assimilé.
Article 54ter	Quels sont les travailleurs visés par cet article ?	Actuellement, aucun. Il n'y a pas encore de procédure de reconnaissance.

5. EXTENSION DU DROIT AUX MESURES DE FIN DE CARRIERE (ASSIMILES)

Prestations irrégulières	<p>Le calcul des 200 heures de prestations irrégulières s'effectue-t-il sur base des heures ou sur base des mois ?</p> <p>Quelles sont les heures entrant effectivement en compte pour le calcul des prestations irrégulières ?</p>	<p>Sur la base des heures : heures de nuit, de week-end, de jours fériés ou de service coupé ayant donné lieu au paiement d'une rémunération majorée d'un sursalaire ou ayant donné lieu à repos compensatoire.</p> <p>Entrent en considération pour le calcul des 200 heures, les heures durant lesquelles le travailleur est à disposition de l'employeur au sein de l'institution et pour lesquelles le travailleur a perçu le supplément pour prestations irrégulières ou toute autre indemnité relevant d'une CCT qu'elle soit sectorielle ou d'entreprise ou a bénéficié d'un repos</p>
--------------------------	---	---

	En cas de changement d'employeur durant la période de référence, comment comptabilise t-on les heures de prestations irrégulières ?	compensatoire. Ne sont comptabilisées que les heures effectuées chez le même employeur.
Période de référence de 24 mois	Octroie t-on le bénéfice de la mesure après 24 mois ou dès que la personne atteint les 200 heures de prestations irrégulières ?	Dès que la personne de 45 ans ou plus a atteint les 200 heures de prestations irrégulières dans une période de maximum 24 mois chez le même employeur, elle peut bénéficier de la mesure.
Gardes à domicile appelables	Comment comptabilise t-on leurs prestations irrégulières ?	Il faut prendre en compte les heures où l'employé est à disposition de son employeur au sein de l'institution.
Périodes d'absences justifiées	Peut-on prendre en compte ? - Maladies de longue durée - Congés spécifiques (congé pour porter assistance ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, congé pour soins palliatifs...) - Congé de maternité - Mi temps médical	Oui Oui Oui Oui
Périodes d'absences injustifiées	Que faut-il considérer comme absences injustifiées ?	- Interruption de carrière ou crédit-temps - Congé sans solde - Congé parental
Repos d'accouchement	Quelle différence avec le congé de maternité ?	Congé de maternité = congé légal de 15 semaines Par « repos d'accouchement », il faut entendre « congé parental »
Période de neutralisation	Existe t-elle toujours pour le personnel assimilable ou doit-on prendre en compte uniquement la période de référence de 24 mois ?	Elle n'existe plus. On applique aux périodes d'absences justifiées la moyenne d'heures de prestations irrégulières des mois d'activité.
Personne en charge de l'accompagnement religieux, philosophique...	A t'elle droit à la mesure ?	Oui en tant qu'assimilé si : - la personne est rémunérée par l'hôpital (figure sur son payroll) ; - ne sont prises en compte que les heures de prestations irrégulières

(aumônier, conseiller laïc)		pendant lesquelles la personne est à disposition de son employeur <u>au sein de l'institution</u> .
6. FONCTIONS PARTICULIERES (liste non exhaustive)		
Technicien du matériel médical	Qu'entend-t-on par cette fonction ?	C'est la personne qui installe, entretient et répare les appareils utilisés dans le secteur médical (appareils d'électrophysiologie, de salle de chirurgie, de radiographie, etc.). Elle vérifie le fonctionnement des appareils, démonte les instruments et les appareils pour les réparer, remplace les pièces et les éléments défectueux et fournit une assistance technique aux utilisateurs. Elle se préoccupe de déterminer avec précision l'origine des pannes, de réparer les appareils avec minutie afin d'assurer le bon fonctionnement de l'équipement et de permettre aux patients de recevoir des soins efficaces en toute sécurité.
Droit automatique ou par assimilation		
	Le personnel suivant bénéficie-t-il de la mesure :	
	Médecin statutaire	Non car n'est ni soignant, ni infirmier, ni personnes supplémentaires de la liste
	Animateur sportif dans une équipe de soins (comme Sp, E...)	Oui, comme éducateur accompagnant
	Sociologue	Non, sauf comme assimilé
	Personnel d'entretien journalier/permanent nécessaire à l'utilisation quotidienne du matériel médical	Oui, comme technicien du matériel médical
	Personnel utilisant quotidiennement du matériel médical (ex. : technicien de radiologie, de laboratoire, ECG, EEG, de laboratoire dentaire, aux radio isotopes,...)	Oui, comme technicien du matériel médical
	Personnel de réparation du matériel médical	Oui, comme technicien du matériel médical pour le personnel dont la fonction quotidienne et principale est de réparer et d'entretenir le matériel médical Sinon, comme assimilé

Technologues en imagerie médicale, y compris la médecine nucléaire et le cathétérisme cardiaque	Oui, comme technologue en imagerie médicale
Technologue en fécondation in vitro	Oui, comme technologue en laboratoire
Techniciens en ORL	Oui, comme technicien du matériel médical
Techniciens en dentisterie	Oui, comme technicien du matériel médical
Techniciens dans une policlinique extérieure	Non
Bio-technicien	Oui, comme technicien du matériel médical pour le personnel dont la fonction quotidienne et principale est de réparer et d'entretenir le matériel médical Sinon, comme assimilé
Ingénieur – bio-chimiste en labo – cadre scientifique	Non, sauf comme assimilé
Physicien en radio thérapie	Non, sauf comme assimilé
Médiateur interculturel	Non, sauf comme assimilé
Chauffeur SMUR	Oui
Personnel assurant le transport de matériel/choses et non de personnes	Non, sauf comme assimilé
Assistant social ou psychologue dans une unité de soins (par ex. en dialyse)	Oui
Psychologue ambulatoire	Oui si dans le cadre d'une convention INAMI
Psychologue à la Direction Ressources Humaines	Non, sauf comme assimilé
Neuropsychologue	Oui
Secrétaire hospitalière, Aide administrative dans les unités de soins, Secrétaire des unités de soins	Non, sauf comme assimilé
Secrétaire de laboratoire	Non, sauf comme assimilé
Assistant en logistique non financé par le Maribel	Oui si même fonction et même formation qu'un assistant en logistique

social	financé par le Maribel social
Coordinateur de transport d'organes	Non, sauf comme assimilé
Pharmacien et aide-pharmacien	Non, sauf comme assimilé
Audiologue, orthoptiste	Oui, comme technicien du matériel médical
Thérapeute psychomoteur	Oui si la fonction est comprise dans les normes de personnel du service. Si hors des normes → comme assimilé
Direction nursing	Oui
Travailleur possédant un « Article 54bis » exerçant une fonction de coursier ou de téléphoniste	Non, sauf comme assimilé
Electromécanicien	Non, sauf comme assimilé
Problématique des aides :	
Aide-dentaire en service de stérilisation dentisterie	Oui, comme technicien du matériel médical (car stérilisation)
Aide administrative au RCM, aide administrative (secrétaire d'étage), aide infirmière administrative	Non, sauf comme assimilé
Aide-technicien	Non, sauf comme assimilé
Aide-diététicien	Non, sauf comme assimilé
Aide-thérapeute	Non, sauf comme assimilé
Préparateurs – tri des échantillons – vaisselle en labo	Non, sauf comme assimilé
Technicien de laboratoire non diplômé et technicien en imagerie médicale non diplômé : sont considérés comme des aides	Non, sauf comme assimilé

7. EMBAUCHE COMPENSATOIRE

Travailleur déjà embauché en	A t-il le droit de bénéficier des mesures de fin de carrière même s'il travaille à temps plein ?	Oui, si ce travailleur à temps plein était antérieurement à ses 45 ans embauché comme compensation, il peut bénéficier des mesures.
------------------------------	--	---

compensation qui atteint 45 ans		
Travailleur à temps plein bénéficiaire des mesures et embauché en compensation	Peut-on embaucher en compensation un travailleur à temps plein de plus de 45 ans bénéficiaire des mesures ?	Oui à concurrence de son temps de travail réduit de ses heures de dispense.