

1

Partie I

Introduction

This slide features a vertical bar on the left side with a small number '1' at the bottom. Two horizontal bars are positioned at the top: the upper one is rounded on the right end, and the lower one is rounded on the left end. The main content is centered and consists of the text 'Partie I' and 'Introduction' in bold.

2

Plan

- Présentation de la journée
- Remarques préalables
- Éléments généraux
- Sources et ressources

This slide features a vertical bar on the left side with a small number '2' at the bottom. Two horizontal bars are positioned at the top: the upper one is rounded on the right end, and the lower one is rounded on the left end. The main content is centered and consists of the text 'Plan' in bold, followed by a bulleted list of four items, each underlined.

1. Présentation générale

- *Présentation personnelle*
- *Déroulement de la journée*

3

2. Remarques préalables

- La législation évolue vite
- Les règles sont très techniques
- Le droit n'est pas une science
- La différence entre le droit et la pratique du terrain
- Le point de vue de l'avocat par rapport à la matière

4

3. Éléments généraux

- *Situation particulière du personnel d'IRIS*
- *Implication des différences*

5

4. Sources et ressources

- *Sources*
 - *Législation*
 - *Règles internes*
 - *Ouvrage de référence : Le memento de l'art infirmier – Edition Kluwer*
- *Ressources*
 - *L'employeur*
 - *L'Inspection sociale*
 - *Les syndicats*

6

5. Aperçu des 4 volets

1. Temps de travail
2. Responsabilité
3. Suspensions de la relation de travail
4. Fin de la relation de travail

7

Partie II

Questions en matière de temps de travail

8

Plan

1. introduction
2. cadre normatif
3. la notion de temps de travail
4. la délimitation de la durée du travail
5. l'organisation des horaires de travail
6. les récupérations et compensations
7. éléments spécifiques concernant les travailleurs à temps partiel

9

Introduction

10

1. Cadre normatif

- *La base : la loi du 16 mars 1971 sur le travail*

Remarque :

- situation particulière du personnel des ESS
 - Travailleurs exclus de l'application de la loi
-
- *origine et philosophie de la loi*
-
- *règles qui complètent la loi*
 - Le règlement de travail
 - Les autres règlements et directives

11

- *Sanctions prévues en cas de non respect de la loi*

- Caractère d'ordre public de la loi
- Sanctions civiles
- Sanctions pénales et administratives
- Impact de la sanction pénale sur la prescription

- *remarque importante : distinction entre travailleurs à temps plein (ETP) et travailleurs à temps partiel (ETPa)*

12

2. La notion de temps de travail

- *Principe*
- *Situations assimilées*
- *Situations exclues*
- *Situations en débat*

13

3. La délimitation de la durée du travail

- *Remarque préalable*
- *Limites minimales*
- *Limites maximales pour un ETP*
 - éléments de base
 - ESS :
 - *cadre des 50h/sem*
 - *la possibilité de passer outre les 50h/sem*
 - *limites aux dépassements en cas de travail de nuit*
 - *la question de la légalité des journées de 12h*

14

15

- *Temps de repos*

- **Notion et principe**

- **ESS :**

- *temps de pause au cours des prestations*
- *temps de repos entre deux journées de travail*
- *temps de repos hebdomadaire*

16

- *temps où il est interdit de travailler*

- *travail le week-end*

- *travail de nuit*

- **principe**
- **secteur des ESS**
- **droit à des sursalaires**

4. L'organisation des horaires de travail

- *types d'horaires possibles*
 - les horaires fixes
 - les horaires variables
 - les horaires flexibles
 - les horaires « flottants »
- *règles de base*
 - modes de communication
 - délais de communication

17

- *règles spécifiques en matière d'horaires variables*
 - notion
 - limites à la variabilité
 - conditions de validité
 - délai de communication

18

19

- ***règles spécifiques en matière d'horaires flexibles***

- notion
- limites à la flexibilité
- conditions de validité
- conséquences

20

- ***modification des horaires par l'employeur***

- en cas de surcroît de travail
- en cas de changement d'horaire flexible

21

- *l'imposition d'heures supplémentaires*
 - **le temps de battement entre deux services**
 - **le rappel en service**
 - **les gardes appelables**
 - *notion*
 - *sources*
 - *principes (suivant le protocole 2008/02)*
 - durée maximale de la période de garde
 - communication des périodes
 - indemnisation
 - **la question du service minimum et de la réquisition**

22

- *modification des horaires par le travailleur*
 - les retards
 - les modifications imprévues
 - les heures supplémentaires « spontanées »
 - *principe*
 - *commentaire*

5. les récupérations et compensations

- *la récupération des dimanches, jours fériés et jours de congé officiels*

23

● *les récupérations et compensation des surcroûts de travail*

- **éléments généraux**

- *rappel de la situation particulière du personnel de confiance et de direction*
- *distinction entre droit au repos compensatoire et le droit à un sursalaire*
- *notions d'heures supplémentaires*
 - les heures supplémentaires au sens large
 - les heures supplémentaires comptabilisables dans le cadre de compensations
 - les heures complémentaires
- *modes de compensation prévus par la loi*

24

25

- **comptabilisation des heures supplémentaires**

26

- **principes en matière de récupération**

- *principe de base*
- *calcul des dépassements*
 - calcul du temps de travail
 - calcul de la période de référence
- *mode de récupération*
 - crédits récupérables
 - crédits non récupérables
- *moment de la récupération*
 - en cas de récupération avec dépassement du seuil maximal absolu autorisé (65h)

27

- **principes en matière de sursalaires**

- *principe*
- *taux d'indemnisation*
 - **pour les prestations supplémentaires « prévues »**
 - **pour les prestations supplémentaires « imprévues »**
- *calcul du sursalaire*
- *heures supplémentaires donnant droit à un sursalaire*
 - **principe**
 - **exceptions**
- *moment du paiement des sursalaires*

28

- **situations donnant lieu uniquement à des récupérations**

**6. éléments spécifiques concernant
les travailleurs à temps partiel**

29

Partie III

**La question des responsabilités
professionnelles du personnel
infirmier et paramédical**

30

plan de l'exposé

1. notions de base en matière de responsabilité
2. éléments particuliers de responsabilité découlant de l'existence d'une relation de travail
3. éléments particuliers touchant à la responsabilité des infirmiers
4. question de l'indemnisation des victimes

31

1. notions de base en matière de responsabilité

● *Notion de responsabilité*

- Tentative de définition
- Intérêt de la question : la question de l'imputabilité
- Distinction dans l'appréciation d'un fait en tant que générateur de responsabilité et tant qu'élément d'évaluation du travail

32

33

- *Différence entre responsabilités subjectives et responsabilités objectives*
- *Distinction entre responsabilités contractuelles et responsabilités extracontractuelles*

34

- *Notion de responsabilité pénale*
 - principe
 - concours de responsabilités pénales
 - *possibilité de responsabilités multiples*
 - *question de la responsabilité pénale des personnes morales*
 - question de l'indemnisation du préjudice résultant d'une infraction pénale

35

- *Éléments générateurs de la responsabilité civile subjective*

- les 3 éléments générateurs
- la possibilité de concours de responsabilités
- la théorie de l'équivalence des conditions
- les moyens de preuves et le doute

36

2. Éléments particuliers de responsabilité découlant de l'existence d'une relation de travail

- *responsabilités de l'employeur*
- *responsabilités du travailleur*

3. Éléments particuliers touchant à la responsabilité des infirmiers

- *introduction*

37

- *éléments résultant du droit pénal général*

- l'atteinte à l'intégrité de la personne
- l'obligation d'assistance à autrui
- le secret professionnel

38

39

- *éléments résultant de lois traitant de questions spécifiques*

- l'interruption volontaire de grossesse
- l'euthanasie
- la loi relative aux droits du patient

40

- *éléments résultant de dispositions visant particulièrement le personnel infirmier*

Arrêté royal du 18 juin 1990 portant fixation de la liste des prestations techniques de soins infirmiers et de la liste des actes pouvant être confiés par un médecin à des praticiens de l'art infirmier, ainsi que des modalités d'exécution relatives à ces prestations et à des actes et des conditions de qualification auxquelles le praticien de l'art infirmier doivent pouvoir répondre

4. question de l'indemnisation des victimes

- *introduction*
- *le mécanisme nouveau mis en place par la loi du 15 mai 2007 relative à l'indemnisation des dommages résultant de soins de santé*
- *l'intervention d'assurances*
- *délais d'action en justice*

41

Partie IV

Les suspensions des relations de travail

42

Plan

1. Notion de suspension
2. Différences entre secteur public et secteur privé
3. Causes dans le secteur privé (aperçu)
4. Causes dans le secteur public (aperçu)
5. Dispositions particulières dans le réseau iris
6. Développements sur quelques points particuliers

43

1. Notion de suspension

- *signification de la suspension*
- *conséquences possibles de la suspension*
 - sur les droits et obligations des parties
 - sur les droits ultérieurs
 - sur la possibilité de rompre la relation de travail

44

2. Différences entre secteur public et secteur privé

(principe)

45

3. Causes dans le secteur privé (aperçu)

- *Causes propres aux ouvriers*

46

47

- **Causes communes à l'ensemble des travailleurs salariés**

1. l'incapacité de travail pour raison de santé
2. les retards et absences indépendants du travailleur
3. la grève
4. les vacances
5. la force majeure
6. les obligations civiles et militaires

48

7. les causes conventionnelles
8. les suspensions à la demande du travailleur
 1. les congés de circonstances (« petits chômage »)
 2. les congés pour raisons impérieuses
 3. les suspensions sur une longue échéance
 1. pour des raisons précises
 2. sans motif particulier
9. la survenance d'un enfant
 1. la grossesse
 2. la naissance d'un enfant

4. Causes dans le secteur public (aperçu)

- *causes générales*
- *les mises en disponibilité*

49

5. dispositions particulières dans le reseau iris

- *sources*
- *situations particulières à pointer*
 1. le congé pour études
 2. les interruptions de carrière
 3. la réduction du temps de travail pour convenance personnelle
 4. les absences de longue durée pour raisons familiales

50

51

5. les jours de vacances annuelles supplémentaires
6. congés de « circonstances personnelles »
7. les dispenses de service
8. les mises en disponibilité

- *voies de recours*

6. Développements sur quelques points particuliers

- *obligations du travailleur en cas de maladie*
 - remarque préalable
 - situation du personnel statutaire
 - situation du personnel contractuel
- *les situations d'écartement prophylactiques*
 - principes légaux
 - règlement d'IRIS

52

Partie V

Questions en matière de rupture des relations de travail

Plan

1. différences entre secteur public et secteur privé
2. causes de rupture pour les contractuels (aperçu)
3. causes dans le secteur public (aperçu)
4. dispositions particulières dans le réseau iris

1. Différences entre secteur public et secteur privé

- *principe*
- *impact du fait que l'employeur est une autorité administrative*

55

2. Causes de rupture pour les contractuels (aperçu)

- *aperçu des causes de rupture*
 1. le terme
 2. la mort
 3. la force majeure
 4. la résolution judiciaire
 5. la rupture de commun accord
 6. les ruptures unilatérales
 - *pour motif grave*
 - *sans motif particulier*

56

57

- *développements particuliers*

- licenciement et évaluation
- clause d'essai
- motivation du licenciement
- notion de licenciement abusif
- notions de protection contre le licenciement
 - *principe*
 - *situations donnant lieu à une protection*
 - *types de protections*

58

3. Causes dans le secteur public (aperçu)

(renvoi au régime disciplinaire)

4. Dispositions particulières dans le réseau iris

- *sources*
- *situation particulière à pointer*

différence entre carences et manquements en tant que grief et en tant que cause de licenciement