



Projet de formation #Choisislessoins

Formation en art infirmier et d'aide-soignant pour les
employeurs hors secteur de la commission paritaire des
établissements de santé CP 330

FAQ

Questions fréquentes des
EMPLOYEURS

Comment le projet est-il réglementé par la loi ?

Le projet est régi par la convention collective de travail (CCT) « Projet de formation #choisislessoins » du 25 mars 2021. Celle-ci s'applique à tous les employeurs et employé·e·s des secteurs concernés par la convention collective de travail.

Il s'agit : des hôpitaux et les maisons de soins psychiatriques, le secteur des personnes âgées, soins infirmiers à domicile, centres de revalidation autonomes, habitations protégées, maisons médicales, centres de transfusion sanguine de la Croix-Rouge belge et les établissements et services de santé résiduaux

Cette CCT décrit les conditions dans lesquelles on peut postuler pour le projet #choisislessoins et les modalités de suivi de la formation.

Chaque travailleur·euse qui a réussi la procédure de sélection, qui a été sélectionné·e par le Conseil d'Administration du Fonds Intersectoriel des Services de Santé (FINSS) et qui réussit la formation dans les délais impartis par le Fonds (lettre de confirmation officielle du FINSS au·à la salarié·e et à l'employeur) est couvert par cette CCT.

INTRODUCTION

Vous avez postulé en tant qu'employeur pour le projet #choisislessoins. De nombreuses questions peuvent se poser au cours du projet. Nous espérons pouvoir y répondre avec ce document.

Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, n'hésitez pas à nous contacter par mail (choisislessoins@fe-bi.org) ou par téléphone (02-218 02 39). Nous serons heureux de vous aider davantage.

UN CONTRAT DE TRAVAIL AVEC UN·E NOUVEL EMPLOYÉ·E

a) Quand le contrat de travail commence-t-il ?

Le·la TEF (travailleur·euse en formation) est recruté·e avec un contrat de travail à durée indéterminée dont la date de début coïncide avec le premier jour de la formation pour laquelle il·elle a été sélectionné·e. Pour cela, il·elle doit se renseigner auprès de l'école dans laquelle il·elle souhaite suivre sa formation

b) Quel est le statut du·de la TEF pendant le programme d'études ?

Le·la TEF a un double statut pendant la formation. Pour la loi et l'employeur, il·elle reste avant tout salarié·e et doit donc respecter les règles de travail de l'employeur. Pour l'école, c'est un·e étudiant·e et doit donc également tenir compte du règlement scolaire.

c) Quel type de contrat de travail doit être rédigé ?

Cela doit être un contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée, comprenant la clause suivante :

'Sans préjudice des dispositions légales en matière de licenciement, l'employeur n'est pas tenu de maintenir en service le « travailleur en formation » (cfr le projet de formation #choisislessoins) si le travailleur décide de mettre fin à son projet, si le travailleur ne réussit pas sa formation ou si l'employeur ne dispose pas d'un poste de travail à la fin de la formation. Ces circonstances constituent une raison suffisante pour mettre fin au contrat en respectant le délai de préavis légal.'

Le FINSS n'utilise pas de modèle type de contrat. Chaque organisation peut donc utiliser son propre modèle.

L'employeur transmet ce contrat de travail au FINSS lorsqu'il a été signé par les deux parties.

d) L'école où le·la TEF souhaite s'inscrire organise un cours d'initiation (chimie, ...) fin août. Le contrat de travail peut-il commencer plus tôt dans ce cas ?

Non. Ces cours préparatoires peuvent être suivis sans engagement pour les étudiant·e·s débutant·e·s et sont organisés avant la rentrée officielle. Le contrat de travail ne peut donc pas démarrer dès le début de ces cours d'introduction.

e) Le·la TEF est-il·elle autorisé·e à changer d'employeur pendant la formation ?

Ceci est possible, le FINSS ne le recommande pas.

Le nouvel employeur doit relever de la commission paritaire 330 et le FINSS doit être prévenu au préalable.

f) Quel code salarial l'employeur devra-t-il appliquer ?

Pour le·la TEF, aucun codage spécifique ne doit être soumis à l'Office national de la sécurité sociale (ONSS). Il·elle doit simplement être considéré·e comme les autres salarié·e·s de l'organisation.

g) Comment les documents de l'ONSS doivent-ils être remplis ?

Les jours de cours, de stage, d'examen, d'activités scolaires et les jours de congés scolaires sont des jours payés. L'ONSS considère ces jours comme des jours de travail.

h) De quels droits en matière de sécurité sociale bénéficie le·la TEF ?

Il·elle est soumis·e à l'application de la législation sur la sécurité sociale pour les salarié·e·s (comme que les autres employé·e·s).

i) Que veut dire « assister régulièrement » aux cours ?

Le·la TEF ne peut pas être absent·e sans justificatif des cours et stages pendant plus d'un dixième de leur durée. Sinon, vous avez le droit de les déduire du salaire au cours du trimestre suivant.

SALAIRES ET AUTRES RÉMUNÉRATIONS

a) Quels coûts salariaux sont pris en charge par le FINSS ?

Le FINSS finance les barèmes suivants :

- Un·e candidat·e en formation d'aide-soignant·e : barème 1.26 / CAT 10 (c'est une échelle salariale existante qui n'a pas de fonction).
- Un·e candidat·e en formation en art infirmier pendant la première année : barème 1.26 / CAT 10
- A partir de l'obtention du visa d'aide-soignant·e (habituellement à la fin de la première année en art infirmier)
-> barème 1.35 / Cat 11

Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sur notre site web www.choisislessoins.be.

Le FINSS prend en charge les coûts salariaux légaux, comme le pécule de vacances, la prime de fin d'année, les charges patronales et les frais de transport.

Attention : Selon les différents avantages « maison » des institutions, par exemple une assurance hospitalisation ou des chèques repas, un montant trop important pour les frais de déplacement ou d'autres facteurs exceptionnels, il est possible qu'une partie des frais annuels liés au contrat de travail d'un·e travailleur·euse en formation reste à la charge de l'employeur.

Ces frais à charge de l'employeur sont rares et ne dépassent jamais l'équivalent d'un mois de salaire, sauf dans certains cas de licenciement en cours de formation.

Pour éviter ces frais à charge de l'employeur, nous vous invitons à bien respecter le budget maximal annuel repris dans le tableau disponible sur notre site, et éviter les horaires irréguliers lors des prestations estivales des travailleur·euse·s en formation. En effet, le FINSS ne finance pas les sursalaires, liés par exemple aux prestations de nuit, weekend ou jour férié.

b) Quelle est l'échelle salariale d'un·e aide-soignant·e lorsqu'il·elle commence sa formation en art infirmier ?

Étant donné qu'il·elle est déjà aide-soignant·e au début de la formation, il·elle sera rémunéré·e comme tel·le (barème 1.35/CAT 11). Cependant, l'ancienneté accumulée lors des emplois précédents ne sera pas incluse dans le nouveau contrat de travail.

c) L'ancienneté accumulée est-elle reprise dans le nouveau contrat de travail ?

Non, l'ancienneté accumulée avec les anciens employeurs ne sera pas prise en compte dans le nouveau contrat de travail. Cependant, le·la travailleur·euse qui est en 2^{ème} année de formation peut bénéficier dès son embauche d'un an d'ancienneté (ou de 2 ans s'il·elle est en 3^{ème} année).

d) A-t-il·elle droit à une prime de fin d'année, à un pécule de vacances ?

Pendant la formation, le·la Travailleur·euse En Formation (TEF) dispose des droits qui s'appliquent au sein de la Commission Paritaire 330 donc également une prime de fin d'année et un pécule de vacances.

Les informations sur les autres avantages sociaux se trouvent dans la question « e) » ci-dessous.

e) En tant qu'employeur, vous offrez des avantages sociaux aux salarié·e·s (chèques repas, assurance hospitalisation, ...). Le·la TEF a-t-il·elle également droit à cela automatiquement ?

Si vous y êtes tenu·e·s par une convention de travail « maison », vous devez respecter cette convention et traiter le·la TEF comme tout autre travailleur·euse. Cependant, ces avantages ne sont pas financés par le projet #choisislessoins.

f) Les frais de transport sont-ils remboursés ?

La convention collective de travail relative au remboursement des frais de transport s'applique au transfert du lieu de résidence à l'établissement d'enseignement.

Le·la TEF doit comme tout autre salarié·e avertir son employeur de la manière dont il·elle va effectuer ce transfert (voiture, vélo ou transports en commun). Aucun calcul séparé n'est effectué pour les frais de transport entre son lieu de résidence et les lieux de stage.

Cependant, un calcul séparé peut être effectué pour les mois d'été.

g) Le FINSS intervient-il pour les frais de formation ?

Le FINSS verse une bourse d'étude unique de €1200 brut. Celle-ci peut être utilisée comme contribution aux frais de scolarité (frais d'inscription, matériel, livres d'étude, ...) et / ou aux frais de garde d'enfants.

Le·la TEF qui a déjà obtenu le visa d'aide-soignant et qui bénéficie donc d'un barème 1.35 ou cat IFIC 11 recevra une bourse d'étude de €600 brut.

Le·la TEF qui est en 2^{ème} année d'étude ou plus ne bénéficie pas de cette bourse.

Cette bourse d'étude est versée à l'employeur, qui à son tour la transmet au·à la TEF.

Remarque : celle-ci est considérée comme un revenu de remplacement imposable et doit donc être incluse dans le formulaire fiscal 281.10 dans la case 250 B « avantage de toute nature ». La partie « ONSS employeur » n'est pas due sur cette prime.

h) Quand la bourse d'étude sera-t-elle payée ?

Celle-ci est versée au cours de la première année scolaire pour chaque candidat·e qui a été sélectionné·e. C'est un versement **unique** de € 1200 (ou €600).

i) Le·la TEF peut-il·elle être employé·e dans l'établissement en parallèle de la formation ?

Texte de la CCT : activité professionnelle nouvelle et complémentaire :

Le lancement par le travailleur d'une nouvelle activité professionnelle et complémentaire en tant que salarié, indépendant ou fonctionnaire après l'acceptation de sa candidature est autorisé. Attention cette activité ne doit pas compromettre les chances de réussite de la formation.

Cette activité ne peut en aucun cas constituer une raison valable d'absence aux cours et aux stages et être donnée comme explication de la non-réussite de l'année académique/du semestre afin de pouvoir reprendre cette année académique/ce semestre dans le cadre des dispositions de la présente convention collective de travail.

Le travailleur avait déjà une activité professionnelle supplémentaire avant la sélection :

Le travailleur qui exerçait déjà une activité professionnelle complémentaire en tant que salarié, indépendant ou fonctionnaire avant l'acceptation de sa candidature peut la conserver tant que les heures de travail supplémentaires ne sont pas effectuées pendant les heures de formation (cours, stage ou examen), et que cette activité ne compromet pas les chances de réussite de la formation.

Cependant, cette activité ne peut en aucun cas être une raison valable pour l'absence des cours et du stage et peut être donnée comme explication de l'échec de l'année académique / semestre afin de pouvoir reprendre cette année / semestre académique dans les dispositions de la convention collective de travail du projet.

Le FINSS a pris la décision d'exempter le travailleur en formation de travailler pendant l'année scolaire afin de lui donner toutes les chances d'obtenir le diplôme sans heurts.

Le FINSS demande donc au travailleur en formation qui exerce une activité complémentaire de continuer à donner la priorité à l'obtention du diplôme afin que les chances de réussite restent maximales.

Le TEF ne peut pas être exercer d'activité complémentaire pendant les heures de formation (cours, stage ou examen), et doit être présent à temps plein à l'école ou en stage.

La présence aux cours, stages et examens est contrôlée sur la base de l'attestation trimestrielle d'assiduité établie par l'établissement d'enseignement.

ATTENTION :

Les heures de travail supplémentaires qui s'ajoutent au temps de travail prévu dans le contrat de travail (également pendant les courtes vacances scolaires) ne sont donc pas financées par le projet.

Nous vous invitons à consulter l'article 5 de la CCT.

j) Le-la TEF engagé-e a plus de 45 ans. Pourrait-il-elle bénéficier du régime de fin de carrière ?

Les jours « fin de carrière » ou RTT doivent être pris mensuellement. Cela n'est pas possible pendant les mois de formation, compte tenu de la présence obligatoire aux cours et au stage. Ces jours expireront donc.

Vous ne pourrez enregistrer ces jours que pendant les vacances d'été.

k) Pendant ses stages, le-la TEF doit effectuer des week-ends / nuits. Dois-je verser une prime pour travail irrégulier ?

Non, vous ne devez pas payer les heures irrégulières pendant les périodes de stage. Par contre ces suppléments sont dus pendant les mois d'été lorsque le-la TEF travaille dans son institution.

Le FINSS ne finance cependant pas les sursalaires liés aux prestations irrégulières, ces coûts sont à la charge de l'employeur. L'employeur est libre d'attribuer uniquement des prestations d'été en horaires régulier au-la TEF pour éviter les frais à sa charge.

l) Le-la TEF est-il-elle autorisée à effectuer un job étudiant pendant les vacances scolaires ?

Les heures de formation sont considérées comme des heures de travail. Juridiquement, le-la TEF n'est donc pas considéré-e comme un-e étudiant-e mais comme un-e salarié-e. Par conséquent, il-elle n'a pas droit à un contrat étudiant.

m) Un-e TEF dans le cadre du projet est-il-elle autorisé-e à prendre un congé parental pendant les mois d'été ?

Le-la salarié-e ne peut pas prendre ce congé pendant les mois de formation. Cependant, il est permis de programmer ce congé pendant les mois d'été.

ATTENTION : le congé parental s'additionne alors aux jours de vacances.

FORMATION

a) Le-la TEF peut-il-elle encore changer d'école pendant ses études ?

Il-elle peut changer d'école après une année. Pour ce faire, il-elle se désinscrit de son école actuelle et envoie le certificat d'inscription de la nouvelle école à son employeur **et** au FINSS.

b) Peut-il-elle changer de niveau de formation pendant l'année scolaire ?

Cela est possible pour les étudiant-e-s en art infirmier qui souhaitent passer de la formation bachelier « A1 » au brevet « A2 » ou pour les étudiant-e-s qui souhaitent passer du brevet en art infirmier à la formation d'aide-soignant-e.

ATTENTION :

- Le-la TEF doit contacter la nouvelle école où il-elle souhaite s'inscrire. L'école examinera si le changement est possible.
- Ensuite, il-elle doit contacter le FINSS qui doit donner son accord.

Lors du transfert dans la nouvelle formation, l'attestation d'inscription doit être envoyée à l'employeur **et** au FINSS.

c) Le-la TEF doit-il-elle faire (une partie de) ses stages dans mon institution ?

Le-la travailleur-euse engagé-e dans le cadre de ce projet de formation a le droit de s'absenter pendant la durée entière de sa période de formation du premier au dernier jour effectif d'école (vacances d'été exclues) avec maintien de sa rémunération payée aux échéances habituelles pour suivre les cours, présenter les examens et effectuer les stages. Les stages sont effectués, le plus possible, auprès de l'employeur du travailleur en formation.

Nous demandons qu'au moins une période de stage ait lieu chez l'employeur (de préférence le stage optionnel).

d) Peut-il-elle partir en stage à l'étranger ?

Oui. Cependant, il y a un certain nombre de conditions attachées à cela :

- ce stage ne peut prolonger la période de la formation ;
- les étudiant·e·s du projet de formation doivent toujours envoyer la demande de stage à l'étranger au FINSS ;
- le FINSS est bien informé du suivi / encadrement dans le cadre de ce stage.

ATTENTION : le FINSS n'intervient pas dans le financement de (surcoûts de) ce stage à l'étranger. Les frais sont à la charge du·de la TEF !

e) En cas de deuxième session, que se passe-t-il ?

Les examens d'une éventuelle deuxième période d'examens doivent avoir lieu pendant le congé annuel. Aucun jour de congé supplémentaire n'est accordé pour cela.

f) Que faire si le·la TEF n'a pas réussi ?

Le fait de devoir refaire une année signifie la fin du projet car cela en prolonge la durée.

ATTENTION:

Le·la TEF peut transférer un maximum de 15 crédits à l'année suivante pour le programme de bachelier (si cela ne prolonge pas la durée du programme). Le·la TEF doit en informer le FINSS.

Dans quelques cas exceptionnels, le Conseil d'Administration et uniquement celui-ci peut décider d'une éventuelle prolongation du projet (par exemple après une longue absence pour cause de maladie, de grossesse, ...).

La fin du projet signifie également la fin du financement. L'employeur informe le FINSS si le·la TEF peut continuer à être employé·e au sein de l'institution. Dans le cas contraire, le FINSS assumera la responsabilité du financement du délai de préavis légal.

Attention:

Il est possible qu'une partie des frais de licenciement restent à la charge de l'employeur, dans certains cas de dépassement des limites du financement du FINSS, liés par exemple à des avantages spécifiques à l'institution, à des frais d'outplacement, qui ne sont jamais financés par le FINSS, ou autres cas exceptionnels.

g) Que doit faire le·la TEF s'il-elle décide d'arrêter la formation ?

Le·la TEF doit d'abord contacter le FINSS pour en discuter.

S'il-elle prend la décision finale d'interrompre les études, il-elle demandera à l'école une attestation, indiquant le dernier jour d'école. Il-elle devra ensuite envoyer ce certificat par e-mail à l'employeur et au FINSS.

Attention:

- L'arrêt des études peut également signifier la fin du contrat de travail avec l'employeur. Nous demandons donc à l'employeur d'informer le FINSS si le·la TEF restera ou non employé·e au sein de l'institution.
- S'il·elle décide d'abandonner, il·elle ne pourra plus jamais participer aux projets du FINSS. Cela n'est donc pas sans conséquence pour la suite de son parcours professionnel.

h) Les jours pendant les vacances scolaires sont-ils considérés comme des jours travaillés ?

Les vacances scolaires qui ont lieu au cours de l'année scolaire, qui commence à partir du début des cours jusqu'au plus tard le dernier jour effectif (cours, stage ou examen) de l'année scolaire (ou du semestre si le·la TEF termine le cours en janvier), sont considérés comme des jours travaillés. Aucun jour de congé ne peut donc être alloué pendant cette période !

TRAVAILLER POUR L'EMPLOYEUR PENDANT LES VACANCES D'ÉTÉ

a) Le·la TEF a-t-il·elle droit à un supplément pour travail irrégulier ?

Oui. S'il·elle preste des heures irrégulières au sein de votre institution, il·elle doit être rémunéré·e conformément aux accords sectoriels.

Cependant, le FINSS ne finance pas le sursalaire lié aux heures irrégulières. Nous invitons donc l'employeur à prendre en compte ce coût, ou à privilégier les horaires réguliers s'il préfère éviter les frais à sa charge.

b) Combien de jours de vacances dois-je donner ?

Le·la TEF a droit aux 20 jours de congés légaux ainsi qu'aux jours extra légaux en vigueur au sein de votre entreprise.

c) Quand le·la TEF peut-il·elle prendre son congé annuel ?

Le temps de formation est considéré comme du travail. À partir du dernier jour d'école jusqu'au début de l'année scolaire suivante, Le·la TEF doit travailler chez l'employeur mais doit aussi prendre ses jours de vacances (congés légaux, crédits-temps parental, journée d'ancienneté) calculés sur base des prestations de l'année antérieure. Les congés scolaires - qui se situent entre le 1er jour de la formation et le dernier jour d'examen de la fin de l'année académique (noël, carnaval, Pâques...) - sont considérés comme des jours de travail (pour étudier, pour faire les stages...) et ne sont en principe pas considérés comme des congés annuels.

Dès le lendemain du dernier examen de fin d'année scolaire (ou stage) jusqu'à la reprise des cours, le·la TEF doit travailler chez l'employeur et prendre ses congés annuels en accord avec l'employeur.

- Si le nombre de jours le permettent, le·la TEF doit pouvoir prendre au minimum 3 semaines de vacances consécutives.
- Une fois ses congés annuels épuisés, le·la TEF doit prester au minimum 4 semaines de travail chez l'employeur.
- Un maximum de semaines de prestation devrait être presté prioritairement pendant la période estivale en tenant compte des congés annuels et des éventuelles secondes sessions.
- Suite à la réforme des rythmes scolaires, si au moins 4 semaines ne peuvent pas être entièrement prestées pendant la période estivale, les semaines de travail non prestées restantes doivent être prises en concertation entre le·la travailleur·euse et l'employeur, sans préjudice quant au suivi des cours, aux révisions et à la présentation des examens, à un autre moment de l'année, et ce pour un nombre maximal de 4 semaines prestées sur l'année complète. Par exemple : si le·la TEF ne peut prester que deux semaines pendant l'été alors il·elle doit également travailler deux semaines pendant d'autres périodes de vacances comme les vacances d'automne par exemple.

Il vous est conseillé de tenir compte pendant cette période des obligations qui découlent de la formation en cas de seconde session. La présentation des examens dans ce cas doit se faire au moment des congés annuels car aucun jour de congé ou d'absence supplémentaire ne sera accordé par le Fonds.

Attention : la période de vacances lors de l'inscription en 1^{ère} année

Lors de l'inscription en première année, si les congés annuels n'ont pas été épuisés avant le début des cours :

- Ce solde de congés doit être payé au·à la TEF au plus tard le 31 décembre par l'employeur (simple pécule de vacances).
- Le·la TEF peut prendre ce solde de congés avant le 31 décembre s'il·elle arrête la formation.

Le projet #choisislessoins des travailleur·euse·s en formation en dernière année se termine fin janvier ou première semaine de juillet en fonction de la formation. Les TEF peuvent donc planifier leurs congés légaux sur le reste de l'année comme tous les autres travailleur·euse·s.

d) Le-la TEF a-t-il-elle droit à des jours de vacances après sa première année de formation ?

Oui. Tout le monde a droit à des jours de vacances.

- Soit il-elle a accumulé des jours de vacances avec l'ancien employeur.
- Soit il-elle n'a pas de vacances accumulées et peut prendre des congés sans solde (par exemple, employé·e·s du secteur public, indépendant·e·s).

e) Le-la TEF est-il-elle protégé contre le licenciement par l'employeur pendant la formation ?

Non. La convention collective de travail ne prévoit pas de protection particulière pour les salarié·e·s en formation.

ATTENTION: Grâce au contrat de travail, le-la TEF peut profiter du projet #choisislessoins. S'il-elle est licencié·e pendant la formation, son projet ne peut être poursuivi que s'il-elle trouve un nouvel employeur qui fait également partie de la Commission Paritaire 330 et qui accepte de reprendre son projet.

a) En cas de maladie, que doit-il-elle faire ?

En cas de maladie le-la TEF est tenu·e d'avertir son employeur et l'école. Le-la TEF transmet le certificat médical ET à son employeur ET à l'école. Il-elle envoie également une copie au FINSS.

b) Le-la TEF a eu un accident à l'école ou lors du stage, que dois-je faire ?

Si votre employé·e a eu un accident sur le trajet de son domicile à l'école ou à son lieu de stage, il est nécessaire que vous soyez averti le plus rapidement possible afin que vous puissiez faire le nécessaire auprès de votre compagnie d'assurances.

Plus précisément, vous devez faire une déclaration d'accident de travail (car suivre les cours et les stages est une « mission » imposée par le contrat).

L'école peut également faire intervenir son assurance.

Votre assurance légale d'accident du travail en tant qu'employeur couvre le salaire en cas d'incapacité de travail de longue durée alors que l'assurance de l'école couvre uniquement les frais médicaux (après déduction de l'intervention de la mutuelle).

c) Quelles démarches à entreprendre en cas d'absence prolongée du-de la TEF (maladie, grossesse, ...)

- Tout d'abord le-la TEF doit contacter l'école et demander quelles sont les différentes possibilités (suivre les cours et prévoir les stages à un moment ultérieur, p. ex.).
- Il-elle doit signaler sa grossesse / maladie et les accords avec l'école à son employeur **ET** au FINSS.
- S'il-elle souhaite reprendre la formation à la rentrée suivante, il-elle doit envoyer une lettre de motivation au FINSS AVANT le redémarrage (attention : reprendre le projet par exemple 2 ans plus tard n'est PAS possible).
- Le-la TEF doit recevoir une lettre d'accord du FINSS et de son conseil d'administration (l'employeur recevra un double).

Pour information : les mêmes règles s'appliquent aux travailleuses enceintes en formation qu'aux autres salariées enceintes de l'institution (information de l'employeur, du médecin du travail, etc.). Si le médecin de l'école décide d'écarter la travailleuse de manière préventive pendant le stage, la politique de l'école sera suivie.

d) Sa partenaire a accouché, le TEF a-t-il droit à un congé de paternité pendant les jours d'enseignement ou de stage ?

La réglementation en matière de congé naissance (= congé de paternité) est d'application pour tous les travailleurs engagés sous les liens d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Toutes les écoles ne permettent pas de prendre un congé de paternité. Cependant, certaines accordent quelques jours. Il est donc préférable pour le TEF de poser la question dans l'école où il s'est inscrit.

Les jours de congé de paternité (qui n'ont pas été pris pendant l'année scolaire) peuvent éventuellement être conservés jusqu'au congé d'été pendant les mois de juillet et août (si c'est dans les 4 mois après la naissance).

Pour information : le congé de naissance est de 15 jours si la date de naissance est antérieure au 1er janvier 2023 et de 20 jours à compter du 1er janvier 2023.

e) Que doit-il-elle faire si quelque chose d'imprévu se produit pendant la formation ?

Pour tous problèmes personnels ou familiaux imprévus qui viendraient perturber le bon déroulement de la formation du·de la salarié·e, nous vous recommandons de nous contacter. Il est important d'informer la personne responsable du projet de la situation.

ARRÊT DU PROJET

a) Y a-t-il des situations dans lesquelles le FINSS a le droit d'arrêter le projet ?

Le projet sera arrêté dans les situations suivantes :

- Le·la TEF est absent·e sans justification valable pendant plus d'un dixième des obligations scolaires (cours, stages, examens...).
- Le·la TEF n'a pas réussi l'année pour laquelle il-elle est inscrit·e (le redoublement n'est pas possible sauf dans les cas reconnus par le conseil d'administration du FINSS).

APRÈS LA FORMATION

a) Le·la TEF est diplômé·e. L'employeur est-il obligé de poursuivre le contrat de travail ?

Non. Vous pouvez tous deux mettre fin au contrat de travail. Si un emploi est proposé, un avenant doit être ajouté au contrat de travail existant (ou un nouveau contrat de travail doit être établi).

b) Une fois le diplôme d'infirmier·ère /aide-soignant·e obtenu, l'ancienneté accumulée se poursuit-elle ou non?

Après avoir terminé avec succès la formation, le·la TEF est embauché·e en tant qu'aide-soignant·e ou infirmier·ère diplômé·e et payé·e selon le barème qui s'applique au poste qu'il·elle occupe. Les années d'études dans le cadre du projet de formation choisies sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté barémique.

c) Après la formation, peut-il-elle être obligé·e de continuer à travailler pendant un certain nombre d'années pour l'employeur chez qui il-elle a signé son contrat de travail au début des études?

Non, il·elle est libre de choisir son employeur. Le contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié sous réserve du respect du délai de préavis légal.

Il lui est toutefois demandé de travailler au moins 5 ans comme qu'infirmier·ère / aide-soignant·e dans le secteur fédéral des soins de santé au moins à mi-temps et de préférence chez son employeur initial.