intersectoraal fonds voor de gezondheidsdiensten
fonds intersectoriel des services de santé

Projet de formation IntegraSoins

Formation en art infirmier et d'aide-soignant pour des réfugiés reconnus avec une expérience dans le secteur du soin

FAQ

Questions fréquentes des EMPLOYEURS

ATTENTION: ***ce document est retravaillé chaque année ! La dernière version actualisée est disponible pour tous les employeurs sur notre site web*** www.fe-bi.org

Version actualisée le 22 février 2023

FeBi

INTRODUCTION

Vous avez rempli et signé une déclaration d'engagement au lancement du projet pilote. Votre engagement contient les points suivants:

- L'employeur s'engage à accueillir entre mars et fin juin un (ou plusieurs) candidats-travailleur(s), qui sont des réfugiés reconnus, pour faire connaissance et se familiariser avec le travail effectué dans le secteur.
- L'employeur s'engage, de commun accord, à engager un réfugié reconnu dans le cadre de ce projet.
- L'employeur est prêt et s'engage à proposer un contrat à durée indéterminée au(x) travailleur(s) qui souhaite(nt) entrer dans ce projet à partir du mois de septembre 2020 selon le barème salarial déterminé par le FINSS CAT 8/1.22. **Le financement de ce contrat est à charge du FINSS.**
- L'employeur s'engage à laisser étudier le travailleur engagé par le biais d'un des projets de formations du FINSS du premier jour d'école de l'année scolaire jusqu'au dernier.
- L'employeur s'engage à employer ce travailleur pendant les mois d'été.
- L'employeur déclare accepter que ses coordonnées soient transférées aux consultants bilan de compétences qui suivent les réfugiés reconnus.

Nous avons rédigé ce document afin de vous guidez pendant toute la durée du projet. Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, n'hésitez pas à nous contacter par mail (ifg-finss@fe-bi.org) ou par téléphone (02-250 38 54). Nous serons heureux de vous aider davantage.

UN CONTRAT DE TRAVAIL AVEC UN NOUVEL EMPLOYÉ

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

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

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

Le TEF a un double statut pendant la formation. Pour la loi et l'employeur, il reste avant tout salarié et doit donc respecter les règles de travail de l'employeur. Pour l'école, c'est un étudiant 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 Integra Soins) 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 ou le 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 étudiants débutants 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 TEF est-il autorisé 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 TEF, aucun codage spécifique ne doit être soumis à l'Office national de la sécurité sociale (ONSS). Il doit simplement être considéré comme les autres salariés de l'organisation.

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

Les jours de cours ou de stage ainsi que les jours au cours desquels sont organisés des 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 TEF?

Il est soumis à l'application de la législation sur la sécurité sociale pour les salariés (tels que les autres employés).

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

Le TEF ne peut être absent 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 financera les barèmes suivants à partir de septembre 2021:

- Un candidat en formation d'aide-soignant : barème 1.26 / CAT 10 (c'est une échelle salariale existante qui n'a pas de fonction).
- Un candidat dans la formation en art infirmier pendant la première année : barème 1.26 / CAT 10
- A partir de la 2ème année de formation infirmière: visa d'aide-soignante -> barème 1.35 / Cat 11

Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sur notre site web www.fe-bi.org

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

Le Conseil d'Administration du FINSS a décidé au début du projet de rémunérer les candidats selon le barème 1.22/CAT8.
Les candidats qui ont débuté dans le projet avant septembre 2021 sont donc rémunérés selon ce barème.

b) Quelle est l'échelle salariale d'un soignant lorsqu'il commence sa formation en soins infirmiers?

Étant donné qu'il est déjà aide-soignant au début de la formation, il sera rémunéré comme tel (barème 1.35/CAT11). 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 la conclusion du nouveau contrat de travail.

d) Le TEF a-t-il droit à une prime de fin d'année, à une indemnité de vacances?

Pendant la formation, le Travailleur 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 trouve dans la question « e) » ci-dessous.

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

Si vous y êtes tenus par une convention de travail « maison », vous devez respecter cette convention et traiter le TEF comme tout autre travailleur.
Cependant, ces avantages ne sont pas financés par le FINSS.

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 vers l'établissement d'enseignement.

Le TEF doit comme tout autre salarié avertir son employeur de la manière dont il 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 rembourse les frais d'inscription et le matériel scolaire/vêtements de stage du TEF. L'employeur nous envoie par mail la facture de l'école et la preuve de paiement.

Le FINSS verse le montant à l'employeur qui le paie au TEF avec le virement du salaire prochain.

h) Quand ont lieu les paiements à l'employeur ?

Le FINSS paie chaque trimestre un acompte à l'employeur sur base des données reçues et à condition que tous les documents nécessaires (inscription scolaire de l'école, factures du matériel scolaire et vêtements de travail, attestation trimestrielle d'assiduité et résultats scolaires) soient envoyés.

Un décompte est établi une fois par an. Il tient compte des frais salariaux réels du TEF.
Afin de pouvoir établir ce décompte, le FINSS vous enverra fin décembre un état des prestations à compléter pour l'année civile écoulée.

i) Le TEF peut-il exercer une autre activité professionnelle complémentaire ?

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 TEF engagé a plus de 45 ans. Pourrait-il 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.

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

k) Pendant ses stages, le 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 TEF travaille dans son institution.

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

Les heures de formation sont considérées comme des heures de travail. Juridiquement, le TEF n'est donc pas considéré comme un étudiant mais comme un salarié. En conséquence, il / elle n'a pas droit à un contrat étudiant.

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

Le salarié 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'ajoute alors aux jours de vacances

LA FORMATION

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

Il peut changer d'école après une année. Pour ce faire, il 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 changer de niveau de formation pendant l'année scolaire?

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

ATTENTION:

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

Lors du transfert dans la nouvelle formation, l'employeur doit recevoir le certificat d'inscription ainsi que le FINSS.

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

Le travailleur recruté 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 annuelles exclues) avec maintien de sa rémunération payée aux échéances habituelles pour suivre les cours et présenter les examens ainsi qu'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) En cas de deuxième session, que se passe-t-il ?

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

e) Que faire si le TEF n'a pas réussi?

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

ATTENTION:
Le TEF peut transférer un maximum de 15 crédits pour le programme de bachelier (si cela ne prolonge pas la durée du programme). Le 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 TEF peut continuer à être employé au sein de l'organisation. Dans le cas contraire, le FINSS assumera la responsabilité du financement du délai de préavis légal.

f) Est-ce que le TEF peut prolonger un module de la formation en brevet infirmier?

Il n'est PAS POSSIBLE de prolonger un module pendant la formation en brevet infirmier (par exemple suivre le module en une année à la place de 6 mois).

Il n'est également pas possible de s'inscrire dans le trajet **zorgportaal** (trajet adapté pour les étudiants qui ont besoin de plus de temps pour s'adapter aux études ou qui ont besoin de soutien linguistique) étant donné que cela prolonge également la durée de la formation.

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

Celui-ci doit d'abord contacter le FINSS pour en discuter.
S'il prend la décision finale d'interrompre les études, il demandera à l'école un certificat, indiquant le dernier jour d'école. Il envoie 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 TEF restera ou non employé au sein de l'organisation.
- S'il décide d'abandonner, il 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 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 TEF a-t-il droit à un supplément pour travail irrégulier?

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

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

Le 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 TEF peut-il 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 TEF doit travailler chez son employeur mais a aussi le droit de 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 pris 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 TEF doit travailler chez son employeur et prendre ses congés annuels en accord avec son employeur.

- Si le nombre de jours le permettent, le TEF doit pouvoir prendre au minimum 3 semaines de vacances consécutives
- Une fois ses congés annuels épuisés, il doit prester au minimum 4 semaines de travail chez son employeur.
- Le 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 TEF ne peut prester que deux semaines pendant l'été alors il doit également travailler deux semaines pendant d'autres périodes de vacances comme les vacances de détente.

Il 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.

d) Le TEF a 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 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, employés du secteur public, indépendants).

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

Non. La convention collective de travail ne prévoit pas de protection particulière pour les salariés en formation.

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

MALADIE, ACCIDENTS DE TRAVAIL ET GROSSESSE

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

En cas de maladie celui-ci est tenu d'avertir son employeur et l'école. Le TEF transmet le certificats de maladie ET à son employeur ET à l'école. Il envoie également une copie au FINSS.

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

Si votre employé 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 TEF (maladie, grossesse, ...)

- Tout d'abord celui-ci 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 doit signaler sa grossesse / maladie et les accords avec l'école à son employeur **ET** au FINSS.
- S'il souhaite reprendre la formation à la rentrée suivante, il doit envoyer une lettre de motivation au FINSS <u>AVANT</u> le redémarrage (attention reprendre le projet par exemple 2 ans plus tard n'est PAS possible).
- Vous devez recevoir une lettre d'accord du FINSS et de son conseil d'administration (l'employeur recevra un double).

<u>Pour information</u> : les mêmes règles s'appliquent aux travailleuses enceintes en formation qu'aux salariées enceintes de l'organisation (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 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 de salarié, 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 TEF est absent sans justification valable plus d'un dixième des cours.
- Le TEF n'a pas réussi l'année pour lequel il est inscrit (le redoublement n'est pas possible sauf dans les cas reconnus par le conseil d'administration du FINSS).

APRÈS LA FORMATION

a) Le TEF est diplômé. L'employeur est-il obligé de renouveler 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 signer un nouveau contrat de travail).

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

Après avoir terminé avec succès la formation, le TEF est embauché en tant qu'aide-soignant ou infirmier diplômé et payé selon le barème qui s'applique au poste qu'il

occupe. Les années d'études dans le cadre du projet de formation Intégra Soins sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté barémique.

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

Non, il 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 / aide-soignant dans le secteur fédéral des soins de santé au moins à mi-temps et de préférence chez son employeur initial.