



Projet de formation en art infirmier

Formation en art infirmier pour les travailleurs des secteurs de la commission paritaire
des établissements et services de santé CP 330.01

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.

Dernière modification : 31 janvier 2019



1. LE REMPLACEMENT DU TRAVAILLEUR EN FORMATION (EN ABRÉGÉ TEF)

a) *Le TEF doit-il être remplacé ?*

Les Conventions Collectives du Travail (en abrégé CCT) relatives au projet de formation pour praticien de l'art infirmier prévoient que le TEF doit être remplacé. Ce remplacement peut se faire par un nouvel engagement ou par une augmentation de travail d'un temps partiel. Une combinaison des deux est également possible.

b) *Le contrat de travail entre l'employeur et le travailleur remplaçant titulaire doit-il être considéré comme un contrat de remplacement ?*

Non, le contrat de travail entre l'employeur et le travailleur remplaçant titulaire n'est pas un contrat de remplacement au sens juridique du terme car un contrat de remplacement ne peut être conclu pour une durée de 3 années.

c) *Au cas où le remplacement se fait via un nouvel engagement, sous quel contrat le travailleur remplaçant titulaire du TEF doit-il être engagé ?*

Sous un contrat à **durée indéterminée (pas de contrat de remplacement)** mentionnant obligatoirement la clause ci-après :
"L'engagement du travailleur se situe dans le cadre du point 6 du plan pluriannuel pour le secteur de la santé du premier mars 2000. A cet égard il est expressément convenu entre les parties que ce contrat prendra fin au retour définitif du remplacé (nom du TEF) au motif suffisant de fin des études à l'issue d'un délai de préavis légal".

Le FINSS ne fournit pas de modèle type de contrat, l'institution peut employer son propre modèle dans lequel la clause est incluse.
REMARQUE : au cas où le travailleur remplaçant est licencié ou démissionne, vous devez le remplacer par un autre travailleur endéans les 3 mois. La clause doit aussi y être incluse.

Que faire si le remplaçant titulaire du TEF est malade ? Voir point A10.

d) *A4. Comment augmenter le temps de travail du contrat à temps partiel du personnel en place ?*

→ Attention : cette clause est différente du point A3 ! Cette clause ne contient pas de délai de préavis.

L'augmentation du temps de travail du personnel à temps partiel se fait par un avenant au contrat de travail existant du travailleur concerné. ATTENTION : le temps de travail doit être augmenté de minimum 25% d'un équivalent temps plein.

Une copie du contrat initial (et des éventuels avenants précédents) doit être envoyé au FINSS.

L'avenant du contrat de travail doit contenir la clause suivante (voir CCT) :

"L'augmentation du temps de travail du travailleur se situe dans le cadre du point 6 du plan pluriannuel pour le secteur de la santé du premier mars 2000. A cet égard il est expressément convenu entre les parties que cette augmentation du temps de travail prendra fin au retour définitif du remplacé (nom du TEF) au motif suffisant de fin des études".

Que faire si le remplaçant titulaire du TEF est malade ? Voir point A10

e) *Le travailleur remplaçant peut-il être engagé sous un contrat « premier emploi » ?*

Non. Le travailleur remplaçant n'est pas considéré comme un nouveau travailleur supplémentaire au sens de la loi du 24/12/1999 et ne peut donc être engagé dans le cadre d'une convention « premier emploi ».

f) *Le travailleur remplaçant doit-il occuper la même fonction ?*

Le travailleur remplaçant ne doit pas occuper la même fonction.



g) Le travailleur remplaçant doit-il avoir le même statut (ouvrier, employé, FBI, Maribel Social,...) que le TEF ?

Non, le remplaçant ne doit pas avoir nécessairement avoir le même statut que le TEF.

L'engagement doit être un emploi (une embauche) supplémentaire. Pour cet emploi supplémentaire de « remplacement », le FINSS n'accepte aucune autre forme de subside que celle du FINSS.

En cas de découverte d'un double financement, le FINSS demandera le remboursement intégral des sommes injustement versées (par exemple : FBI, Maribel Social, CPE convention « premier emploi »,...).

Un contrôle du respect des mesures décrites ci-dessus peut se faire via un Comité d'Audit mandaté par le FINSS.

h) Quel est le temps de travail du remplaçant ?

Le temps de travail du TEF doit être entièrement remplacé. Celui-ci peut être occupé par un remplaçant nouvellement engagé ou par une augmentation du temps de travail (de minimum 25% d'un équivalent temps plein) du personnel déjà en place. Une combinaison des deux est possible.

i) Dans quel délai le remplacement doit-il se faire ?

Le remplacement doit avoir lieu après la notification de la sélection et au plus tard pour le 30 novembre de l'année de sélection. Cependant, le financement du remplacement interviendra au plus tôt le premier jour d'école du TEF.

REMARQUE : si vous renvoyez le remplaçant ou si le remplaçant démissionne, vous devez le remplacer par un nouveau remplaçant endéans les 3 mois ! Son contrat doit aussi comporter une des clauses des points A3 ou A4.

j) Que devez-vous faire si le remplaçant du TEF est en maladie de longue durée ou si la TEF est enceinte ?

- Vous avertissez le FINSS aussi vite que possible ;
- Le remplacement du remplaçant titulaire (par exemple : suspension pour maladie de longue durée) doit être fait par un contrat de remplacement standard. Les contrats intérimaires ne sont pas acceptés par le FINSS. Le remplacement doit aussi se faire endéans les 3 mois. Vous devez envoyer le nouveau contrat aussi vite que possible au FINSS !
IMPORTANT : vous ne pouvez PAS inclure de clause dans un contrat de remplacement standard !
- Envoyer un email au FINSS au retour du remplaçant titulaire (remplaçant original)

k) Quid si l'employeur ne remplace pas ?

Cela signifie que les CCT ne sont pas respectées. Des sanctions peuvent être appliquées. Le dossier de l'employeur sera notamment transmis au Fonds Maribel concerné.

l) Quid si l'employeur ne trouve pas de remplaçant ?

Le remplacement peut se faire par augmentation (de minimum 25% d'un équivalent temps plein) du temps de travail du personnel occupé à temps partiel déjà en place. Une augmentation de quelques minutes réparties sur un grand nombre de travailleurs n'est pas recevable.

m) Qui prend en charge le coût du remplaçant ?

L'employeur rétribue mensuellement le travailleur remplaçant. L'employeur récupère ce coût auprès du FINSS.



n) Quel est le coût pris en charge par le FINSS ?

Le plafond maximum par équivalent temps plein sur une base annuelle est de maximum €33.500. Pour un remplacement à temps partiel le coût est calculé au prorata.

Le FINSS prend en charge le coût salarial du remplaçant tous frais inclus (cotisations patronales de sécurité sociale, pécule de vacances, prime de fin d'année, frais de transport, assurances,...).

o) Le travailleur remplaçant peut-il avoir un coût supérieur au plafond déterminé par le FINSS ?

Comme mentionné ci-dessus l'employeur et le travailleur remplaçant sont libres de déterminer le barème et le salaire dans le respect des conventions collectives de travail du secteur. L'employeur ne sera remboursé qu'à concurrence du plafond maximal. Le salaire dépassant le plafond déterminé par le FINSS sera donc à la charge de l'employeur.

p) Comment sera financé le coût du remplaçant à l'employeur ?

Pour recevoir l'intervention financière du FINSS prévue par la CCT, le remplaçant doit être engagé avec un contrat à durée indéterminée contenant la clause que vous pouvez retrouver au point A3 ou au point A4 ci-dessus.

Le FINSS verse par équivalent temps plein (ou au prorata du temps de travail du (des) remplaçant(s)) une avance trimestrielle forfaitaire.

Toutes les institutions recevront le même montant d'avance maximum de €6.700 par équivalent temps plein.

L'employeur qui aura envoyé les documents requis (attestation d'inscription scolaire du TEF, contrat de travail du travailleur remplaçant ou avenant au contrat du personnel déjà en place, n° de compte bancaire, n° de registre national des remplaçants) recevra un premier versement du FINSS qui comprendra l'avance pour le 4^{ème} trimestre et le coût du mois de septembre au prorata de la date effective du début du contrat de travail du remplaçant.

Les avances suivantes seront versées trimestriellement. Pour recevoir ces avances, l'employeur est tenu d'envoyer régulièrement au FINSS, au plus tard avant la fin du mois qui suit le trimestre concerné, l'attestation trimestrielle d'assiduité qui doit lui être remise par le TEF.

L'employeur est tenu d'avertir immédiatement le FINSS de toutes modifications dans la situation du travailleur remplaçant qui pourraient éventuellement avoir une incidence sur le calcul du montant de l'avance.

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

q) Le travailleur remplaçant peut-il rester en fonction après le retour du TEF ?

Le remplaçant n'a pas de contrat de remplacement au sens strict. Il peut donc rester au service de l'employeur après le retour du TEF. Il est évident que le coût salarial de l'ex-remplaçant sera alors entièrement à charge de l'employeur. Le FINSS intervient jusqu'au retour du TEF.

r) Comment remplir les documents de l'ONSS ?

Il n'y a pas de code spécifique pour le travailleur remplaçant dans les déclarations ONSS. Le remplaçant est considéré comme tous les autres travailleurs de l'institution.



s) Que se passe-t-il à l'issue de la formation ou si le TEF abandonne sa formation ?

Le TEF doit réintégrer immédiatement son poste de travail. Le travailleur ne peut donc pas attendre jusqu'au 31 janvier ou le 30 juin pour retourner travailler.

Quand un TEF termine ses études, le travailleur remplaçant peut être licencié ou il peut y avoir paiement d'une indemnité de rupture (les règles usuelles en matière de préavis ou de rupture de contrat sont d'application).

Le FINSS intervient dans le coût du préavis légal en tenant compte de la loi du 26 décembre 2013 (loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement).

Toute prolongation de la durée du préavis légal (par exemple : en cas de maladie du travailleur) sera à charge de l'employeur.

Si le TEF décide d'arrêter, il/elle ne pourra plus faire appel à aucun projet du FINSS.

t) Quand le remplaçant peut-il prendre ses jours de congés annuels ?

Le remplaçant doit planifier ses jours de congés annuels légaux de commun accord avec son employeur selon les règles qui prévalent dans l'institution.

2. LE TRAVAILLEUR EN FORMATION (TEF)

a) Le contrat de travail entre le TEF et l'employeur est-il maintenu ?

Le contrat de travail est inchangé. Il n'est pas considéré comme suspendu. Le travailleur continue donc de faire partie intégrante du personnel et maintient ses droits et obligations qui en découlent.

b) Quelles modifications sont apportées au contrat pendant la durée de la formation ?

Comme prévu par les CCT, seule la nature des prestations est modifiée et il n'y a donc pas de suspension de l'exécution du contrat de travail.

La nouvelle prestation consiste à suivre la formation pendant l'année scolaire.

c) Le statut du TEF est-il modifié ?

Le fait de suivre une formation ne modifie pas le statut du contrat de l'employé ou d'ouvrier.

d) Les jours de formations (ou autres activités scolaires) sont-ils considérés comme des jours de travail ?

Les jours pendant lesquels on suit les cours, les examens ou les stages, ou pendant lesquels l'école organise des activités, sont considérés comme jours de travail.

e) Les jours pendant les congés scolaires sont-ils considérés comme des jours de travail ?

Les jours de congés scolaires pendant l'année scolaire (du premier jour de l'année scolaire jusqu'au dernier jour effectif (cours, stage ou examen) de l'année scolaire (ou du semestre si le TEF abandonne / termine la formation en janvier), sont également des jours de travail. L'employeur ne peut donc pas comptabiliser des jours de congé pendant cette période.



f) Est-ce que le travailleur doit se déclarer absent afin de suivre les journées de formations légalement obligatoires au travail ?

Le travailleur en formation n'a pas le droit d'avoir des absences injustifiées pendant les cours. Le travailleur est dispensé de ces jours de formation pendant la durée de sa formation.

g) Attestation d'assiduité

Le TEF a le droit d'être absent de l'institution à partir du premier jour de la formation jusqu'au dernier jour de l'année scolaire (au plus tard le 30 juin de l'année en cours). Le contrôle de l'assiduité scolaire ne peut s'effectuer que sur les jours de formation.

h) Comment remplir les documents ONSS ?

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.

i) Le TEF est-il pris en compte pour les normes INAMI ?

Pour l'INAMI, le TEF continue à être pris en compte pour le calcul des normes du personnel dans le cadre des forfaits de soins. Le remplaçant doit être repris à part dans la rubrique destinée au personnel Maribel.

j) De quels droits de sécurité sociale le TEF bénéficie-t-il ?

Le TEF reste assujéti à la réglementation de la sécurité sociale comme tous les travailleurs de l'institution.

k) Qu'en est-il de l'assurance pour le TEF ?

L'employeur doit prévenir son assureur que la nature des prestations du TEF change. L'institution scolaire dans laquelle le TEF suit ses cours doit aussi être communiquée

Remarque : le contrat du TEF n'est pas interrompu pendant sa formation !

l) Quid pour un TEF à temps partiel ?

Le TEF à temps partiel qui poursuit une formation à temps plein continue à percevoir son salaire lié à son temps de travail tel que mentionné dans son contrat de travail.

ATTENTION : Le FINSS tient compte du temps de travail qui est d'application au moment de la demande !

Lorsqu'un TEF bénéficie d'une pause carrière à temps partiel, il n'est payé que pour la partie prestée. Si le TEF désire interrompre sa pause carrière, l'employeur doit donner son accord et les règles habituelles à ce sujet doivent être respectées.

m) Quel est le salaire perçu par le TEF durant sa formation ?

A partir de septembre 2018, le TEF a droit à des chèques repas pendant sa période de formation (Pas d'effet rétroactif pour la période avant septembre 2018).

Attention : ceci ne vaut que pour les travailleurs qui avaient déjà droit aux chèques repas avant le projet.

n) Les indemnités pour prestations irrégulières sont-elles dues durant la formation ?

La période de formation ne donne pas lieu à des prestations irrégulières. Ces suppléments peuvent être payés lors des mois d'été (plus particulièrement, la période durant laquelle vous retournez travailler).

o) Le TEF a-t-il droit à l'intervention de l'employeur pour ses frais de transport ?

Le TEF a droit à l'intervention de l'employeur dans les frais de transport (conformément aux CCT en vigueur) en fonction de la distance domicile-école et cela pendant toute la durée de l'année scolaire. L'employeur ne fait pas de distinction entre les jours de cours et les jours de stage dans le paiement des frais de transport.



p) La période de formation est-elle prise en compte pour l'ancienneté barémique et de service ?

Etant donné que les jours de formation sont considérés comme des jours de travail, la période de formation est donc prise en compte.

A la fin de la formation : l'ancienneté doit être déterminée conformément à la CCT du 27/10/2003 en vigueur dans la commission paritaire des soins de santé (BS 07/07/2004).

q) Quid du solde de congés légaux que le TEF ne prend pas avant le début de l'année scolaire ?

Le TEF qui a un solde de jours de vacances doit les prendre avant le 31 décembre s'il interrompt ses études, ou il doit recevoir une compensation le 31 décembre par l'employeur.

r) Congés pro mérites durant la formation

Etant donné que les jours de formation sont considérés comme jours effectivement prestés, le TEF a droit de prendre ses jours de congé pro mérites durant l'année précédente.

Le remplaçant doit planifier ses jours de congés annuels légaux de commun accord avec son employeur selon les règles qui prévalent dans l'institution.

Le congé doit être planifié entre le dernier jour d'école de l'année scolaire en cours et le premier jour d'école de la nouvelle année scolaire.

Ces jours ne peuvent PAS être pris pendant les autres vacances scolaires (par exemple : vacances de Noël).

Le FINSS n'accorde pas de jour de congé supplémentaire au cas où le TEF a une deuxième session.

Le projet de formation en art infirmier (projet 600) des années précédentes se termine au plus tard en juin. Les TEF peuvent par conséquent planifier leurs congés légaux sur le reste de l'année comme tous les autres travailleurs.

s) Quid de la période de vacances d'été durant laquelle le TEF ne prend pas ses congés ?

A l'exclusion des jours de congé annuels convenus et des obligations découlant de la formation, le TEF doit travailler dans l'institution durant cette période de vacances.

Il faut toutefois tenir compte des obligations relatives à la formation.

t) Quid en cas de 2ème session en septembre ?

La présentation des examens dans le cadre d'une éventuelle seconde session doit être couverte par la période de congés annuels. Il n'y a pas d'absence supplémentaire octroyée par le FINSS pour cause de deuxième session.

u) Quand le TEF perd-il le droit à la formation ?

Le TEF perd le droit à l'absence rémunérée s'il est absent des cours de manière injustifiée pour plus d'un dixième de leur durée. Dans ce cas l'employeur est fondé à refuser le droit au salaire au cours du trimestre suivant.

v) Quid en cas de maladie de longue durée ou d'accident du TEF ?

En cas de maladie ou d'accident, les mêmes règles que pour tous les autres travailleurs sont d'application (certificat médical, avertir l'employeur, la mutuelle, salaire garanti,...). Le TEF avertira également son école et le FINSS.

Cependant, le FINSS n'assurera le financement du remplacement de ce TEF que durant la période de salaire garanti. Au-delà de cette période, le coût du remplacement est à charge de l'employeur.

Note: lors d'un accident de travail, les ouvriers et les employés reçoivent leur salaire garanti pendant 30 jours. Les ouvriers reçoivent, du 8^{ème} au 30^{ème} jour calendrier en incapacité de travail, l'équivalent de 85,88% de leur salaire brut. Après un mois, les employés et les ouvriers passent automatiquement sur l'assurance accident de travail.



w) Grossesse d'une travailleuse en formation

Lorsqu'une travailleuse est enceinte durant sa formation, la réglementation en vigueur pour toutes les autres travailleuses de l'institution sont d'application (avertir l'employeur, médecine du travail,...).

En cas d'un éventuel écartement lors des stages, le règlement de l'école est d'application. Dans ce cas la travailleuse doit avertir l'employeur de la décision de l'école ou du lieu de stage.

Si la grossesse a pour conséquence l'échec ou l'arrêt inévitable de la formation (impossibilité de présenter les examens et/ou d'effectuer les stages requis), le TEF doit le signaler au plus vite à son employeur et au FINSS.

x) Est-ce qu'un travailleur peut prendre son congé parental durant les mois d'été ?

Un travailleur n'a pas le droit de prendre ces congés durant les mois de formation.

Par contre, il a le droit de planifier ce congé lors des mois d'été.

ATTENTION : le congé parental est alors pris en plus des congés légaux.

y) Que se passe-t-il pour le congé parental paternel ?

Le congé parental paternel est réservé aux travailleurs et ne peut donc pas être demandé comme étudiant. Le travailleur en formation dans le cadre du projet de formation en art infirmier (projet 600) doit suivre cette règle car il a le double statut étudiant-travailleur. Les jours de congé parental paternel peuvent éventuellement être récupérés lors des vacances d'été pendant les mois de juillet et août (au cas où ceux-ci se trouvent dans les 4 mois après l'accouchement).

z) Quid en cas d'accident durant le déplacement domicile-école et durant les activités scolaires ?

La protection en matière d'accident du travail de l'employeur s'étend aux formations extra muros et au chemin vers ces formations. Il est cependant conseillé, d'autant plus si cette formation a lieu en dehors des heures de prestations habituelles, d'avertir l'assureur de la nouvelle situation du travailleur.

Pour tout dommage en dehors ou au-delà de la protection légale en matière d'accident du travail, les victimes doivent faire valoir leurs droits vis-à-vis des tiers concernés (dans le cas qui nous concerne : l'établissement scolaire). Les dommages visés sont notamment les dégâts matériels, les dommages moraux et la partie des revenus dépassant un certain plafond salarial (+/- €24.790).

aa) Le TEF peut-il encore être occupé dans l'institution durant sa formation ?

Le TEF NE PEUT PLUS être occupé dans l'institution au cours de l'année scolaire en tant que travailleur.

bb) Stage obligatoire auprès de l'employeur ?

Le TEF n'est pas obligé d'effectuer les stages exigés pour l'obtention du diplôme dans l'institution où il est occupé.

cc) Est-ce que le TEF peut travailler comme aide-soignant après une première année réussie ?

Le personnel non-soignant qui réussit sa première année de formation obtient ainsi le titre d'aide-soignant. Au retour dans l'institution durant les congés annuels, l'employeur n'a pas l'obligation de l'engager en tant qu'aide-soignant et il reprend donc sa fonction d'avant la formation (votre contrat de base est toujours d'application).

Toutefois, s'il souhaite que vous exerciez en tant qu'aide-soignant, il doit à ce moment-là modifier votre contrat de travail existant par la conclusion d'un nouveau contrat ou d'un avenant (modification de la fonction, barème,...). Il est en effet très important de vous couvrir en cas d'accident dans l'exercice d'une fonction que vous n'auriez pas le droit d'exercer.

IMPORTANT : N'oubliez pas de prévenir le FINSS de votre nouvelle fonction.



dd) Quelles sont les obligations de l'employeur à l'issue de la formation ?

Lorsque le TEF abandonne sa formation, il a le droit de réintégrer l'institution, dans la fonction qu'il exerçait avant le début de la formation.

Lorsque le TEF termine sa formation, le TEF a le droit de réintégrer l'institution dans la fonction qu'il exerçait avant le début de la formation.

ee) Quelle ancienneté aura le TEF à la suite de sa formation s'il est engagé en tant qu'infirmier dans son institution ?

La CCT du 27 octobre 2003 (Moniteur belge du 7 juillet 2004) a été conclue pour les travailleurs du secteur afin d'établir que l'ancienneté du contrat actuel (contrat durant la formation) est reprise, après l'obtention du diplôme en art infirmier, dans le nouveau contrat comme infirmier. Ceci uniquement si le travailleur reste travailler pour le même employeur. Vous pouvez trouver cette CCT sur le site web.

ff) Quid en cas de licenciement ?

Les CCT ne prévoient aucune protection particulière à ce sujet. Le projet du travailleur s'arrête automatiquement à la fin de son contrat. Sauf s'il ou si elle commence immédiatement un job chez un nouvel employeur faisant partie de la Commission Paritaire 330.01 (les secteurs sont énumérés dans la CCT du projet) ET qu'il est d'accord de reprendre celui-ci.

gg) Est-ce que le TEF peut démissionner durant sa formation ?

Le TEF peut démissionner, ce qui a pour effet que son projet s'arrête automatiquement. A moins qu'il/elle est réengagé, immédiatement chez un nouvel employeur qui fait partie de la Commission Paritaire 330 (les secteurs sont énumérés dans la CCT du projet) ET qu'il marque son accord sur la poursuite du projet de formation.

hh) Quid des coûts relatifs à la formation suivie ?

Tous les coûts relatifs à la formation (minerval, syllabus,...) sont à charge du TEF.

ii) Le TEF peut-il doubler une année ?

Doubler n'est pas possible sous le projet de formation en art infirmier (projet 600).

Le TEF perd le droit à l'absence rémunérée s'il ne réussit pas à l'issue de la seconde session de l'année d'étude à laquelle il est inscrit. Dans certains cas exceptionnels, le Comité d'accompagnement peut se prononcer sur une éventuelle deuxième chance. Le TEF doit reprendre immédiatement le travail. Le FINSS doit être mis au courant de l'échec du TEF. L'employeur doit laisser savoir au FINSS s'il garde le(s) remplaçant(s) en service. Au cas où le(s) remplaçant(s) est/sont licencié(s), le FINSS doit recevoir la copie de la lettre de licenciement (de préférence par email).

ATTENTION : la prolongation d'un module n'est PAS possible (par exemple : un module d'une demi année sur un an)

Dans certains cas exceptionnels, le Conseil d'Administration accepte un éventuel droit au redoublement (après une absence pour maladie de longue durée).

Exceptions: Maladie de longue durée, grossesse,...

En cas d'échec / d'arrêt pour cause de maladie de longue durée ou tout autre cas de force majeure, le TEF doit vérifier avec l'école s'il est possible de refaire une partie de l'année scolaire ratée. Dans l'affirmative, le TEF doit introduire une demande de reprise par écrit (email, courrier postal) au FINSS. Le Conseil d'Administration du Fonds analysera votre demande et vous fera part de sa décision par écrit. Sans cette confirmation officielle du Fonds, vous ne pourrez reprendre vos études par le projet de formation en art infirmier (projet 600).



Que doit faire le TEF ?

- Aller à l'école pour demander quelles sont les possibilités dans son cas (par exemple : pour les femmes enceintes, possibilité de suivre les cours théoriques ?) ;
- Communiquer sa situation par écrit (email ou courrier postal) à l'employeur et au FINSS (projet 600) avec la réponse de l'école (voir point ci-dessus) ;
- Au cas où il y a une période entre la fin de la maladie, grossesse ... et le moment où vous pouvez recommencer les cours, vous devez reprendre le travail ;
- Au cas où le Conseil d'Administration accepte que vous recommenciez les cours, vous devez les reprendre dans l'année académique qui suit immédiatement votre écartement ou maladie (DONC : il n'est, par exemple, PAS possible de recommencer 2 ans plus tard) ;
- Le FINSS présentera votre dossier au Conseil d'Administration et la cellule administrative du FINSS vous enverra la réponse (votre employeur en recevra une copie pour information).

Que doit faire l'employeur ?

- Avertir le FINSS de la raison de l'échec ou de l'abandon du TEF ;
- L'employeur doit faire savoir au FINSS s'il garde le(s) remplaçant(s) ou non. En cas de licenciement, une copie de la lettre de licenciement ou du C4 doit être envoyée.
- Au cas où le TEF peut interrompre ses études pendant une période déterminée avec l'accord du FINSS, l'employeur doit faire savoir au FINSS s'il garde le remplaçant pendant la période où le TEF ne peut pas suivre les cours et au-delà de la période d'interruption.

jj) Quid du TEF ayant un mandat au sein d'un organe de concertation ?

Un TEF disposant d'un mandat de représentant syndical au sein d'un conseil d'entreprise, d'un CPPT ou d'une délégation syndicale continue à bénéficier de sa protection durant la formation, mais ne siège plus comme membre effectif dans l'organe concerné. Il est remplacé par son suppléant.

kk) Le TEF peut-il exercer une autre activité ?

Le TEF ne peut exercer aucune nouvelle activité lucrative en tant qu'indépendant, travailleur ou sous le statut d'intérimaire. Par nouvelle activité on entend : l'activité qui est exercée pour la première fois après la notification de la sélection.

ll) L'employeur a-t-il le droit d'exiger du TEF qu'il rembourse le salaire perçu en cas d'abandon, d'échec ou d'engagement au terme de la formation chez un autre employeur ?

L'employeur n'a pas ce droit. Une telle pratique donnera lieu au remboursement du coût versé par le FINSS pour le remplaçant.

mm) L'employeur a-t-il le droit d'exiger du TEF par signature d'une convention qu'il s'engage à rester occupé dans l'institution à l'issue de la formation pour une ou plusieurs années ? En cas de refus, de signer cette convention, le TEF serait contraint de rembourser à l'institution certains coûts liés à la formation.

Ce genre de pratique est strictement interdit. Si le FINSS devait entrer en possession de telles conventions, il pourrait exiger le remboursement des montants versés en financement du remplacement des travailleurs en formation.



nn) Quels documents le TEF doit-il communiquer à son employeur à la fin de l'année scolaire ?

Dans les 15 jours qui suivent la fin de l'année scolaire, le TEF doit fournir une attestation de (non) réussite à son employeur. Pour la dernière année, le TEF doit fournir son « diplôme » ou « attestation provisoire de réussite » à son employeur.

En cas de 2^{ème} session autorisée, le TEF fournira à son employeur dans les 15 jours une attestation confirmant qu'une 2^{ème} session doit être présentée.

Dans les 15 jours suivants la fin de la 2^{ème} session, le TEF transmet une attestation de (non) réussite de l'année scolaire.

Dès qu'il sera en possession de ces documents, l'employeur en enverra copie au FINSS avec le certificat d'assiduité rempli par l'établissement scolaire.

oo) Le TEF peut-il bénéficier des mesures de réduction du temps de travail après 45 ans (CCT du 07/12/2000) ?

Les TEF qui ont atteint l'âge de 45 ans peuvent bénéficier à partir du 1^{er} août 2001 des mesures de réduction du temps de travail prévus dans la CCT du 21/05/01.

Les TEF concernés par ces mesures doivent prendre contact avec leur employeur