



Projet pilote FINSS/febelfin

Formation en art infirmier ou aide-soignant dans le cadre du projet pilote « Mobilité du secteur bancaire (PC 310) vers le secteur des établissements et services de santé (CP 330)

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 : 17 juin 2019



1. PHASE PRÉLIMINAIRE

a) Quel est le but du projet

Le FINSS a pour but d'attirer plus d'infirmiers et d'aides-soignants dans le secteur. Le besoin en infirmiers et aides-soignants dans le secteur de la CP 330 est actuellement haut et ne fera qu'augmenter dans les années à venir (vieillesse, ...).

Suite à la digitalisation dans le secteur bancaire, un grand nombre d'employés bancaires vont perdre leur emploi. Le FINSS souhaite, par le biais de ce projet, former un certain nombre de ces employés bancaires dans un métier de la santé, avec vue d'un emploi durable dans notre secteur.

Un projet pilote a donc été élaboré entre les 2 secteurs.

En d'autres termes, ce projet donne donc la possibilité à des travailleurs du secteur bancaire, de suivre une formation en art infirmier ou d'aide-soignant par le biais d'un emploi financé dans le secteur.

b) Quels candidats peuvent être attendu ?

Il s'agit de candidats entre 30 et 55 ans avec un diplôme Bachelor. Des travailleurs occupant une fonction qui est pleine mutation et pour lesquels de moins en moins de personnel est requis dans le secteur bancaire. Ces travailleurs ont en moyenne 15 à 25 ans d'ancienneté dans la banque.

c) Que se passe-t-il durant la phase préliminaire de l'employé bancaire ?

En première instance, un bilan de compétences intensif de 6 mois est proposé à l'employé bancaire par le secteur bancaire. Lors de cette orientation (exécuté par une société externe reconnue), les forces et les centres d'intérêt de l'employé sont recherchés. De cette orientation, ressortiront un certain nombre de travailleurs qui possèdent certaines compétences qui sont nécessaires dans le secteur des soins.

Si tel est le cas, le conseiller et l'employé bancaire rechercheront un employeur potentiel dans le secteur de la CP 330 (parmi la liste des employeurs-candidats que le FINSS leur a transmise) et visiteront les écoles d'infirmiers ou aides-soignants, ...

Le FINSS organise une session d'information pour ces candidats concernant le projet pilote.

Dès lors que l'employé bancaire notifie son intérêt au FINSS, il est invité pour un test de sélection (entretien avec un psychologue).

d) Quel type de formation l'employé bancaire peut-il choisir dans le cadre de ce projet ?

Dans le cadre du projet pilote "FINSS/febelfin", le travailleur peut choisir entre une formation:

- Une formation Bachelor en art infirmier en maximum 4 ans
- Une formation Brevet en art infirmier en maximum 3,5 ans
- Une formation d'aide-soignant en +/- 1 an (ceci varie par établissement scolaire)

Le travailleur doit suivre cette formation à temps plein en cours du jour!

e) Est-ce que l'employeur a le droit de choisir quel employé bancaire il engage (par ex. uniquement les candidats qui suivent la formation en art infirmier) ?

Ceci est tout à fait possible !

Il doit y avoir un « clic » entre le travailleur et l'employeur. Tous deux devront déclarer leur intérêt l'un pour l'autre au FINSS. S'il y a un intérêt commun, alors un contrat de travail peut être établi.

Dès le début, l'employeur peut indiquer clairement au travailleur qui manifeste son intérêt pour l'institution qu'il « montre uniquement de l'intérêt » aux candidats qui souhaitent suivre la formation en art infirmier par exemple.



f) Le candidat doit faire un stage d'immersion chez l'employeur potentiel. De combien d'heures / jours s'agit-il ?

Le candidat doit se voir attribuer l'opportunité de faire un stage d'immersion de minimum une semaine. Etant donné qu'il n'est pas toujours évident de planifier les rendez-vous dans la même semaine, il est possible de les étaler sur une période de maximum 1 mois.

g) Quel est le but du stage d'immersion ?

En premier lieu, le but du stage est de permettre à l'employeur et au travailleur de faire connaissance. On peut donc parler d'un moment de « prise de contact ».

D'autre part, le travailleur candidat doit pouvoir goûter au secteur et doit pouvoir suivre un infirmier / aide-soignant pendant quelques jours. De cette manière, il apprend à connaître la fonction.

ATTENTION : durant toute cette phase préliminaire, le travailleur reste sous le contrat de travail de la banque. Ce n'est pas le but que ce travailleur soit déjà « employé » par le secteur durant la phase préliminaire.

2. LE CONTRAT DE TRAVAIL DU TRAVAIL EN FORMATION (abrégé TEF)

h) L'employeur marque son accord pour engager un employé bancaire du projet de mobilité. Avec quel type de contrat ce travailleur doit-il être engagé ?

Le travailleur doit à partir du début de la formation (avant cette date, le contrat de travail de la banque est encore valable) être engagé avec un contrat de travail à **durée indéterminée**, contenant 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 projet / statut...) si celui-ci 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 contrat de travail type. L'institution peut utiliser son propre modèle en y reprenant la clause ci-dessus.

i) Avec quel barème doit-on tenir compte dans le contrat de travail ?

Le nouveau travailleur signera un contrat de travail d'assistant logistique selon le barème salarial 1.22/CAT8 pour les institutions qui suivent le système barémique de l'IF.IC ou le barème salarial 1.22 pour les autres institutions.

Le travailleur commence avec « 0 » années d'ancienneté, peu importe son ancienneté chez son ancien employeur.

j) Le TEF continue-t-il à travailler sous le même barème au cours de toute la formation ?

Après avoir terminé sa 1^{ère} année d'études en art infirmier (2 modules pour la formation Breveté ou 60 crédits pour la formation Bachelor), le TEF reçoit une attestation d'aide-soignant. Il peut donc en principe travailler comme aide-soignant.

Néanmoins, le FINSS choisit de financer le TEF pendant toute la durée de la formation sous le barème 1.22 / CAT8.

k) Quel temps de travail doit être repris dans le contrat de travail ?

Le travailleur reçoit un contrat de travail à temps plein pendant toute la durée de sa formation.



l) Qui prend les frais du TEF en charge ?

L'employeur paie mensuellement le travailleur selon le salaire convenu. L'employeur récupère ce coût auprès du FINSS.

m) Quel coût salarial est pris en charge par le FINSS ?

Le FINSS prend l'intégralité des coûts en charge, en tenant compte du barème salarial IF-IC 1.22 / CAT8 avec 0 années d'ancienneté au départ de la formation.

n) Le FINSS tient-il compte de l'indexation des salaires et de l'augmentation du barème salarial due à l'ancienneté ?

Le plafond salarial sera indexé.

o) Comment le coût salarial du TEF est-il payé à l'employeur ?

Le FINSS verse trimestriellement un acompte forfaitaire.

Le FINSS verse un premier acompte fin septembre, à condition que le FINSS dispose des attestations et documents demandés, l'attestation d'inscription définitive du TEF de l'école et un compte bancaire sur lequel l'intervention doit être versée. Le premier versement comprendra l'avance pour le 4^{ème} trimestre et le coût du mois de septembre.

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. Le TEF peut également choisir d'envoyer un mail à l'employeur et au FINSS contenant un scan du document.

L'employeur est tenu d'avertir immédiatement le FINSS de toutes modifications dans la situation du TEF qui pourraient éventuellement avoir une incidence sur le calcul du montant de l'avance (maladie de longue durée, ...).

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.

p) L'employeur doit-il engager un remplaçant dans le cadre de ce projet ?

Dans le cadre du projet pilote « FINSS/febelfin », le FINSS finance le salaire du TEF, étant donné que ce travailleur est lui-même un « nouveau » travailleur. Il n'est donc pas nécessaire d'engager un « remplaçant ».

q) Quel code ONSS ?

Il n'y a pas de code spécifique pour le travailleur remplaçant dans les déclarations ONSS.

r) Comment remplir les documents ONSS ?

Etant donné que le salaire est payé pour les jours de cours ou de stage suivis, ainsi que les jours d'activités organisées par l'école et les vacances scolaires pendant l'année scolaire, l'ONSS les considère comme des jours prestés.

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

Le personnel engagé sous le barème 1.22/CAT8 n'entre pas dans les normes INAMI. Les normes INAMI sont d'application que pour le barème 1.35/CAT11 ou les barèmes plus élevés.



3. PENDANT LA FORMATION

a) Est-ce que les jours de formation (ou autre activités scolaires) sont considérés comme des jours prestés ?

Les jours auxquels des cours ou des examens sont suivis, ainsi que les jours d'activités organisées par l'école suivies, sont considérés comme des jours prestés.

b) Est-ce que les jours lors des congés scolaires sont considérés comme des jours prestés ?

Les congés scolaires qui tombent durant l'année scolaire, qui commence à partir du début de l'année scolaire jusqu'au dernier jour effectif (cours, stage ou examen) de l'année scolaire (ou du semestre si le TEF suit une formation qui se termine en janvier), sont considérés comme des jours prestés. Aucun jour de congé ne peut donc être attribué durant cette période !

c) 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.

d) Le TEF a-t-il droit aux chèques-repas?

Si des chèques repas sont accordés au sein de l'institution, le TEF a le droit aux chèques repas durant votre formation.

Tout comme chez les autres employeurs, il n'y a pas d'attribution de chèque repas lors des jours de maladie et / ou périodes de congés.

e) Le TEF a-t-il droit à l'intervention de son 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.

f) 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.

g) 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 (pécule simple).



h) Congés pro mérités 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 mérités 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 projet des travailleurs en dernières années se termine fin juin ou pour certains fin janvier. Les TEF peuvent par conséquent planifier leurs congés légaux sur le reste de l'année comme tous les autres travailleurs.

ATTENTION : le projet de formation aide-soignant ne dure qu'un an. Les travailleurs qui suivent cette formation peuvent, après la fin de leur formation, planifier leurs congés durant le reste de l'année.

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

A l'exclusion des jours de congés 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.

j) Pendant les congés d'été, le TEF doit être employé chez son employeur. Quelles tâches cet employé peut-il effectuer ?

Toutes les institutions n'ont pas de tâches logistiques à faire faire. Ce travailleur peut exécuter chaque tâche judicieuse qui n'exige pas une formation qualifiante.

k) 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.

l) Qu'entend-on par assister régulièrement aux cours ?

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.

m) 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 que durant la période de salaire garanti.

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.



n) 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.

o) 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.

p) 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 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).

q) 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).

r) 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.

s) 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.

t) Quid des coûts relatifs à la formation suivie ?

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

u) 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 (p. ex. maladie de longue durée), le Conseil d'Administration peut se prononcer sur une éventuelle deuxième chance.



ATTENTION : Un travailleur étant dans la formation Bachelor peut, s'il n'a pas réussi tous ses cours, reporter maximum 15 crédits à l'année suivante. Le trajet au sein du projet pilote N'EST CEPENDANT PAS ROLONGE !

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 travailleur en service. Au cas où le travailleur est licencié, le FINSS doit recevoir la copie de la lettre de licenciement (de préférence par email).

Le FINSS tient compte du financement du préavis légal.

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.

Que doit faire le TEF ?

- Aller à l'école pour demander quelles sont les possibilités dans votre cas (par exemple : pour les femmes enceintes, possibilité de suivre les cours théoriques ?).
- Communiquer sa situation par écrit (email ou courrier postal) à votre employeur et au FINSS avec la réponse de l'école.
- Au cas où il y a une période entre la fin de la maladie, grossesse,... et le moment où le travailleur peut recommencer les cours, il doit reprendre le travail ;
- Au cas où le Conseil d'Administration accepte que le travailleur recommence les cours, il doit les reprendre dans l'année académique qui suit immédiatement à l'écartement ou maladie ;
- Le FINSS présentera le dossier au Conseil d'Administration et la cellule administrative du FINSS enverra la réponse au travailleur et à l'employeur.

v) Que se passe-t-il si le TEF décide de mettre fin à la formation prématurément ?

Le projet et le financement s'arrête automatiquement lors de l'arrêt de la formation. L'employeur n'est pas obligé de garder le travailleur en service. Il peut donc décider de mettre fin au contrat via la clause reprise dans le contrat.

Le FINSS tient compte du financement d'un délai de préavis légal.

Le FINSS peut, en cas de maladie du travailleur, tenir compte d'une prolongation maximal du délai de préavis d'un mois (= salaire garanti).

Si le TEF décide d'abandonner sa formation, il ne lui sera plus possible de reprendre ultérieurement la formation par un des projets du FINSS.

w) 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.



x) 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.

y) 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. S'il n'existe pas de document écrit, le TEF doit le confirmer par mail à son employeur et au FINSS.

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.

Et avec ce document, « l'attestation d'assiduité » complétée par l'école.

z) 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 du TEF.

4. APRÈS LA FORMATION

a) Que signifie la fin de la formation?

Le TEF doit immédiatement retourner travailler après son dernier examen, stage,... . Le travailleur ne peut donc pas attendre jusqu'au 31 janvier ou 30 juin pour retourner travailler !

Le projet et le financement du FINSS s'arrêtent donc automatiquement à la fin de la formation et n'est pas prolongé pour une seconde session !

b) Est-ce que le TEF peut rester en service après sa formation et que ce passe-t-il avec son contrat?

Si l'employeur a de la place pour un(e) aide-soignant(e) ou un(e) infirmier(ière), l'employeur peut certainement proposer un annexe au contrat de travail dans lequel le barème salarial sera adapté à la nouvelle fonction du travailleur.

Quelques mois avant la fin de la formation, le FINSS vous demande si vous comptez garder le TEF en fonction. Si pas, vous devez licencier le travailleur à temps afin que sa période de préavis coïncide avec la fin de la formation.

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).

Le FINSS peut, en cas de maladie du travailleur, tenir compte d'une prolongation maximal du délai de préavis d'un mois (= salaire garanti).