

Fonds Intersectoriel des Services de Santé (FINSS)
Square Sainctelette 13-15
1000 Bruxelles
Christine Van Dam
Collaboratrice de projet
Tel. 02-250 37 82
Fax 02-227 59 75
christine.vandam@fe-bi.org
www.finss-ifg.org



Projet de formation Aide-soignant

Formation d'aide-soignant pour les travailleurs des secteurs de la
Commission paritaire des établissements et services de santé
CP 330.01

FAQ

Questions fréquentes des EMPLOYEURS

**DOCUMENT A LIRE ATTENTIVEMENT
ET A GARDER**

Attention : ce document est retravaillé chaque année ! La dernière version actualisée est disponible pour tous les employeurs sur notre site web.

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

a) *Le TEF doit-il être remplacé ?*

Selon les Conventions Collectives du Travail (en abrégé CCT) relatives au projet de formation d'aide-soignant, le TEF doit être remplacé. Ce remplacement peut se faire par un nouvel engagement ou par une augmentation de temps de travail d'un temps partiel d'un autre travailler. 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 trois 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 ?*

Le travailleur remplaçant doit être engagé sous un contrat à **durée indéterminée (PAS de contrat de remplacement)** mentionnant la clause ci-après (voir aussi la CCT du projet qui se situe sur le site du FINSS) :

"L'engagement du travailleur se situe dans le cadre de l'exécution du projet pilote de formation aide-soignant. 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 d'études à l'issue d'un délai de préavis légal. Par retour définitif, il y a lieu d'entendre la fin de la formation pour devenir aide-soignant du travailleur en formation."

Le FINSS ne fournit pas de modèle type pour le 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 être incluse dans le contrat.

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

"Ces heures complémentaires sont octroyées dans le cadre de l'exécution du projet de formation aide-soignant. A cet égard il est expressément convenu entre les parties que cet avenant au contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études."

Attention : cette clause est différente du point 1c ! 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.

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 ci-dessus (également dans la CCT du projet).

Note : Le mode de financement est traité dans le « point p ».

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 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 celui 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 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. L'employeur est libre d'engager un remplacement selon les besoins de l'institution. L'information sur le 'comment remplacer' vous pouvez le retrouver sous le « point p. ».

Attention : Cependant, le financement du remplacement interviendra au plus tôt le premier jour d'école du TEF.

REMARQUE: au cas où le remplaçant est renvoyé ou qu'il démissionne, vous devez le remplacer par un nouveau remplaçant endéans les 3 mois ! Son contrat doit aussi comporter une des clauses des points 1c et/ou 1d.

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

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 ?

Comme mentionné au point 1d, le remplacement peut se faire par une augmentation 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 FINSS a augmenté le plafond maximum par équivalent temps plein pour 2015 sur une base annuelle de maximum €33.500 pour un équivalent temps plein. Pour un remplacement à temps partiel, le coût est calculé au prorata. Le FINSS prend en charge le coût salarial du remplaçant, tous les frais inclus (cotisations patronales de sécurité sociale, pécule de vacances, prime de fin d'années, 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 sa charge.

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

L'employeur reçoit du FINSS un financement pour remplacer le travailleur en formation. Le nombre d'heures subsidiées par le FINSS est équivalent au total des heures de formation du TEF. L'employeur est libre d'utiliser les heures de remplacement pendant la durée de la formation, soit par l'engagement d'un nouveau travailleur avec un contrat à durée indéterminée, soit par l'augmentation du temps de travail d'un travailleur de l'institution moyennant un avenant au contrat.

L'employeur reçoit un financement annuel correspondant au total des heures de formation divisé par le nombre

total des années de formation. Par exemple : la formation complète d'aide-soignant dans l'enseignement de promotion sociale de la Communauté française s'organise sur 1840 heures. Si la formation s'étale sur 3 ans, l'employeur se verra accorder au maximum 613,33h (= 1840h/3ans) du FINSS.

Le FINSS intervient dans le coût salarial (cotisations patronales de sécurité sociale, pécule de vacances, prime de fin d'années, frais de transport, assurances,...) du remplaçant avec un plafond de €33.500 sur base annuelle d'un équivalent temps plein.

Pour recevoir l'intervention financière du FINSS prévue par la CCT, ou un remplaçant doit être engagé avec un contrat à durée indéterminée ou par une augmentation du temps de travail du personnel occupé à temps partiel déjà en place contenant la clause mentionnée au point 1c ou au point 1d 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 trimestriellement le même montant d'avance maximum de € 2 080 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) Qu'en est-il de planification d'horaire du travailleur en formation (TEF) ? Que sont les obligations de l'employeur ?

L'horaire de travail permet concrètement de garantir que la moyenne de temps de travail du travailleur (horaire de travail + horaire de formation) soit respectée sur base trimestrielle du contrat de travail en vigueur au moment de la participation au projet pilote.

Considérant que :

X= le nombre d'heures de travail effectives à planifier pour le travailleur qui suit la formation

Y= les heures contractuelles du travailleur en formation

Z= le nombre d'heures à consacrer à la formation (heures de cours, stages, participation aux examens) pendant la même période que Y.

le projet suivra la logique suivante : $X = Y - Z$.

ATTENTION : Le FINSS considère qu'une période ou une heure de cours est égale à 1h de travail

Le nombre « d' heures formation (=Z)» suivies dépend de l'année scolaire et de l'établissement scolaire. Les heures du FINSS tiendront compte de cette réalité.

Exemples d'application du raisonnement

Sur base trimestrielle d'un travailleur à mi-temps

Y = 19h x 13 semaines = 247 heures pour un trimestre

Z= 120h de formation (cours, stage et participation aux examens) du même trimestre. Ici, c'est « 120 » qui est pris comme exemple

X= 247-120 = 127 heures de travail. Le travailleur devra dans ce cas prester 127h sur son lieu de travail

Sur base trimestrielle d'un travailleur à temps plein:

Y = 38h x 13 semaines = 494 heures pour un trimestre

Z= 120h de formation (cours, stage et participation aux examens) du même trimestre. Ici, c'est « 120 » qui est pris comme exemple

X = 494 - 120 = 374 heures de travail que le travailleur doit encore prester sur son lieu de travail

Sur base d'une semaine de travail d'un travailleur à mi-temps

Exemple d'un temps de travail d'un travailleur mi-temps (19/38) qui doit suivre une formation hebdomadaire de 12h (exemple : 2 jours de cours de 6h)

Y = 19 heures

Z = 12 heures

X = 19 - 12 = 7 heures de travail que le travailleur doit encore prester sur son lieu de travail

Exemple d'un temps de travail variable d'un travailleur à mi-temps (en moyenne 19h par semaine) qui doit suivre une semaine de formation de 12h dans un horaire de travail défini de 24h pour la première semaine et 14h la deuxième semaine.

Semaine 1:

Y = 24 heures

Z = 12 heures

X = 24 - 12 heures = 12 heures de travail que le travailleur doit encore prester sur son lieu de travail

Semaine 2:

Y = 14 heures

Z = 12 heures

X = 24 - 12 heures = 2 heures de travail que le travailleur doit encore prester sur son lieu de travail

Les heures légales des jours fériés, des vacances annuelles, maladie sous salaire garanti, et tout autre avantage similaire sont réglés de la même façon que pour les travailleurs qui ne participent pas à la formation.

Le planning de l'horaire de travail reste soumis aux mêmes règles légales. Comme par exemple, les temps de repos et de pauses légaux.

r) 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 dans le coût salarial du remplaçant jusqu'au retour du TEF.

s) 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.

t) 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. L'employeur peut notifier le préavis au travailleur remplaçant. Les règles usuelles en matière de préavis ou de rupture de contrat sont d'application (période de préavis ou indemnité compensatoire de préavis). L'employeur indiquera sans délais au FINSS les modalités exactes de fin de contrat.

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.

u) 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.

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. 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 heures de formation (ou autre activités organisées par l'école) sont-ils considérés comme du temps de travail ?

Les heures pendant lesquelles le TEF suit des cours, des examens ou des stages, ainsi que les heures pendant lesquelles l'école organise des activités, sont considérées comme des heures de travail.

e) Attestation d'assiduité

Le TEF a le droit d'être absent de l'institution pendant les heures d'école (cours, examens et stages) 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 scolaire en cours).

Le contrôle de l'assiduité scolaire ne peut s'effectuer que sur les heures de formation.

f) Comment remplir les documents ONSS ?

Les heures de cours, d'examens ou de stage ainsi que les heures durant lesquels sont organisées des activités scolaires et les heures de congés scolaires sont des heures payés. L'ONSS considère ces heures comme des heures de travail.

g) 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.

h) 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 autres travailleurs de l'institution.

i) 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 !

j) Quid pour un TEF à temps partiel ?

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

REMARQUE : 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.

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

Le TEF percevra son salaire barémique de même que les autres rémunérations auxquelles il a droit en vertu de son contrat de travail et des conventions sectorielles. Le TEF a droit à des chèques-repas pendant la période de formation.

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

Pendant les heures de formation, le TEF n'a pas droit à des indemnités pour prestations irrégulières.

m) 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-lieu de formation et cela pendant toute la durée de l'année scolaire. L'employeur ne fait pas de différence entre les heures de cours et les heures de stage dans le paiement des frais de transport.

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

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

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

Le TEF peut prendre ces congés pendant des jours où il ne suit pas de cours, d'examen ou de stage.

p) L'octroi de congés pendant la formation

Etant donné que les heures de formation sont considérées comme heures effectivement prestées, le TEF a droit de prendre ses jours de congé acquis 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 en fonction des jours où le travailleur n'a pas cours, examen ou stage.

q) Quid en cas de deuxième session ?

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 pour cause de deuxième session.

r) Que signifie la fréquentation régulière des cours ?

Le TEF perd le droit à l'absence au cours ou au stages s'il est absent des cours sans justification.

s) 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 8ème au 30ème 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.

t) Grossesse d'une travailleuse en formation

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

En ce qui concerne l'écartement éventuel du lieu de stage, le règlement de l'école est d'application. Le travailleur doit avertir l'employeur de la décision de l'école ou du lieu de stage.

u) Quid du congé parental paternel?

Les jours de congé de paternité qui peuvent être pris sont des jours pendant lesquels le travailleur n'a pas cours, examen ou stage.

v) 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 EUR).

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

Le TEF ne peut plus être occupé dans l'institution en tant que travailleur au cours de l'année scolaire.

x) Stage obligatoire auprès de l'employeur?

Pour l'obtention du certificat, le TEF n'est pas obligé d'effectuer les stages exigés dans l'institution où il est occupé.

y) 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, il a le droit de réintégrer l'institution dans la fonction qu'il exerçait avant le début de la formation.

z) Quid en cas de licenciement ?

Les CCT ne prévoient aucune protection particulière à ce sujet.

aa) Quid des coûts relatifs à la formation suivie ?

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

bb) Le TEF peut-il doubler une année / un module?

Doubler n'est pas possible sous le projet de formation aide-soignant.

Le TEF perd le droit à l'absence rémunérée s'il ne réussit pas l'année d'étude à laquelle il est inscrit à l'issue de la seconde session. 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 : l'extension d'un module n'est pas possible (par exemple : faire un module d'une demi année en 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 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 la demande et fera part de sa décision par écrit. Sans cette confirmation officielle du Fonds, la reprise des études sous le projet de formation aide-soignant n'est pas possible.

Que doit faire le TEF ?

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

cc) 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 comité pour la prévention et la protection au travail ou d'une délégation syndicale continue à bénéficier de sa protection durant la formation, il reste siéger comme membre effectif dans l'organe concerné, mais se fait remplacer par son suppléant.

dd) 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.

ee) 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.

ff) 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.

gg) 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 ou un diplôme à son employeur.

Dans le cas où le TEF doit passer une seconde session, il doit fournir à son employeur dans les 15 jours une attestation confirmant qu'une deuxième session doit être présentée.

Dans les 15 jours suivant la fin de la seconde 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 une copie au FINSS ainsi que le document d'assiduité.

hh) 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 26/10/2005.

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