

Comité A.	Comité A.
<p>Protocole d'accord du 24.02.2022 relatif au projet pilote de formation en vue de l'obtention du titre d'aide-soignant ou d'infirmier pour des travailleurs en dehors du secteur de soins, nommé « Accès B ».</p> <p>Article 1er.</p> <p>Le présent protocole d'accord est conclu en exécution du point 4 d) de l'Accord social secteurs fédéraux de soins et le protocole d'accord n°227/1 relatif aux négociations menées le 23 février 2021 au sein du comité commun à l'ensemble des services publics.</p> <p>Article 2.</p> <p>Pour l'application du présent protocole d'accord, on entend par:</p> <ul style="list-style-type: none"> • « secteurs de soins » : les hôpitaux, les maisons de soins psychiatriques, les initiatives d'habitation protégée, les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les services de soins infirmiers à domicile, les maisons médicales et les centres de revalidation, les centres de soins de jour; • « travailleurs » : le personnel ouvrier et employé. • « établissement d'enseignement » : les établissements d'enseignement organisés, subsidiés ou reconnus par une Communauté. 	<p>Protocolakkoord van 24.02.2022 betreffende het proefproject opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige voor werknemers buiten de zorgsector, genaamd "Instroom B".</p> <p>Artikel 1.</p> <p>Dit protocolakkoord wordt gesloten in uitvoering van punt 4 d) van het Sociaal akkoord federale zorgsectoren en het protocol van akkoord nr. 227/1 betreffende de onderhandelingen die op 23 februari werden gevoerd in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten .</p> <p>Artikel 2.</p> <p>Voor de toepassing van dit protocolakkoord wordt bedoeld onder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "zorgsectoren": de ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen, de initiatieven van beschut wonen, de rustoorden voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de diensten voor thuisverpleging, de wijkgezondheidscentra en de revalidatiecentra, de dagverzorgingscentra; • "werknemers": het werklieden- en bediendepersoneel. • "onderwijsinstelling": de onderwijsinstellingen georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door een Gemeenschap.
But	Doel
<p>Article 3.</p> <p>Le présent protocole d'accord a pour objectif d'inciter de nouveaux travailleurs en dehors du secteur de soins à commencer une nouvelle carrière dans un emploi qualifié d'aide-soignant ou d'infirmier.</p> <p>Dans ce but, l'opportunité leur est offerte de suivre un trajet de formation d'aide-soignant ou d'infirmier après avoir conclu un contrat de travail avec un employeur du secteur public des secteurs de soins publics fédéraux ou régionalisés.</p> <p>Après avoir terminé sa formation, le travailleur reste en service chez l'employeur avec lequel il a conclu un contrat de travail et la profession de soins pour laquelle il a obtenu la qualification, peut être exercée.</p>	<p>Artikel 3.</p> <p>Dit protocolakkoord heeft tot doel nieuwe medewerkers van buiten de zorgsector aan te moedigen een nieuwe loopbaan in een gekwalificeerd zorgberoep (zorgkundige of verpleegkundige) te beginnen.</p> <p>Daartoe wordt hun de mogelijkheid geboden een opleidingstraject tot zorgkundige of verpleegkundige te volgen na het afsluiten van een arbeidsovereenkomst met een werkgever binnen de openbare federale of geregionaliseerde zorgsectoren.</p> <p>Na het voltooiën van het opleidingstraject blijft de werknemer in dienst bij de werkgever waarmee hij een arbeidsovereenkomst is aangegaan en kan het zorgberoep waarvoor hij de kwalificatie heeft behaald, worden uitgeoefend.</p>

Critères d'accès	Toelatingsvoorwaarden
<p>Article 4.</p> <p>§ 1er. Les critères d'admission au projet pilote de formation d'aide-soignant ou d'infirmier « Accès B » sont les suivants :</p> <p>1° Répondre aux conditions formelles d'accès à la fonction publique.</p> <p>2° Répondre aux conditions d'accès à l'enseignement que le travailleur souhaite suivre;</p> <p>3° Au moment de l'inscription au projet pilote de formation d'aide-soignant ou d'infirmier Accès B, ne pas être sous contrat de travail dans un établissement qui ressort des secteurs de soins comme décrits dans l'article 2.</p> <p>4° Au moment de l'inscription au projet pilote de formation d'aide-soignant ou d'infirmier Accès B, ne pas être occupé dans un emploi dans le secteur public local.</p> <p>5° Au moment de l'inscription au projet pilote de formation d'aide-soignant ou d'infirmier Accès B, avoir un contrat de travail, être occupé comme statutaire ou exercer une activité à titre principal en tant qu'indépendant.</p> <p>6° Au moment de l'inscription au projet pilote de formation d'aide-soignant ou d'infirmier Accès B, avoir une expérience de travail de minimum 2 ans.</p> <p>7° Au moment de l'inscription au pilote de formation d'aide-soignant ou d'infirmier Accès B, ne pas être déjà en formation dans un programme de formation qualifiant financé par les fonds Maribel social ou les accords sociaux du secteur non-marchand.</p> <p>8° Réussir le test de sélection organisé conjointement par le Comité de gestion du Fonds Maribel Social du Secteur public et le Fonds Intersectoriel des Services de Santé et des bureaux de sélection spécialisés.</p> <p>Remarque : Un candidat peut participer aux tests de sélection au maximum deux fois par période de 5 ans à compter de la première participation au test de sélection.</p> <p>9° Introduire sa candidature au projet pilote de formation d'aide-soignant ou d'infirmier Accès B dans les délais et conformément à la procédure définis chaque année par le</p>	<p>Artikel 4.</p> <p>§ 1. De toelatingsvoorwaarden voor het proefproject opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige « Instroom B » zijn de volgende:</p> <p>1° Voldoen aan de formele voorwaarden voor toegang tot het openbaar ambt.</p> <p>2° Voldoen aan de toelatingsvoorwaarden van het onderwijs dat de werknemer wenst te volgen;</p> <p>3° Op het moment van de inschrijving voor het pilootproject opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige Instroom B, niet tewerkgesteld zijn in een instelling die valt onder de zorgsectoren zoals omschreven in artikel 2.</p> <p>4° Op het moment van de inschrijving voor het pilootproject opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige Instroom B, niet tewerkgesteld zijn in de openbare lokale sector.</p> <p>5° Op het moment van de inschrijving voor het pilootproject opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige Instroom B, verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst, tewerkgesteld als statutair of een activiteit als zelfstandige in hoofdberoep uitoefenen.</p> <p>6° Op het moment van de inschrijving voor het pilootproject opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige Instroom B, minstens 2 jaar werkervaring kunnen aantonen.</p> <p>7° Op het moment van de inschrijving voor het pilootproject opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige Instroom B, niet reeds in opleiding zijn in een kwalificerend vormingstraject gefinancierd met middelen van fondsen sociale Maribel of sociale akkoorden voor non-profitsectoren.</p> <p>8° Slagen in de selectietest ingericht door het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector in samenwerking met het Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten en gespecialiseerde selectiebureaus.</p> <p>Opmerking : Een kandidaat mag per periode van 5 jaar beginnend vanaf de eerste deelname aan de selectieproef, maximaal twee maal deelnemen aan selectietesten.</p> <p>9° Zijn kandidatuur indienen voor het pilootproject opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige Instroom B binnen de termijnen en overeenkomstig de procedure jaarlijks bepaald door het</p>

<p>Comité de gestion du Fonds Maribel Social du Secteur public.</p> <p>10° S'engager à exercer après la réussite de la formation durant au moins 5 ans comme aide-soignant ou infirmier (à temps plein ou partiel).</p> <p>§ 2. Outre les conditions fixées par le premier paragraphe, le travailleur ne peut participer au projet que pour autant qu'il soit sélectionné par le Comité de gestion du Fonds Maribel Social du Secteur public.</p> <p>Article 5.</p> <p>Le Comité de gestion du Fonds Maribel Social du Secteur public est chargé de sélectionner ou d'organiser la sélection des candidats admis à suivre la formation. Le Comité de gestion détermine les critères de sélection et fixe le nombre de candidats admis à suivre la formation en fonction des moyens financiers disponibles.</p> <p>Article 6.</p> <p>Le Comité de gestion du Fonds Maribel social du Secteur public notifie au candidat la décision motivée relative à l'acceptation ou au rejet de sa candidature.</p> <p style="text-align: center;">Le contrat de travail</p> <p>Article 7. §1^{er}. Le Fonds Maribel social du Secteur public établit une liste d'employeurs publics qui souhaitent participer au projet pilote de formation d'aide-soignant ou d'infirmier Accès B.</p> <p>§ 2. Chaque candidat sélectionné doit contacter un ou plusieurs employeurs de son choix dans la liste d'employeurs publics qui souhaitent participer à ce projet pilote en vue d'un entretien d'embauche dans le cadre de ce projet de formation appréciant sa motivation, son autonomie et son intérêt. Le candidat peut contacter un employeur public qui ne figure pas dans la liste, à condition que cet employeur accepte de participer à ce projet et respecte les conditions de ce protocole d'accord.</p> <p>§ 3. De commun accord entre le candidat sélectionné et l'employeur qui l'engage, il est conclu un contrat de travail à durée indéterminée dont la date de début du contrat coïncide avec le premier jour de l'année scolaire de la formation pour laquelle le candidat a été sélectionné.</p>	<p>Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector.</p> <p>10° Zich ertoe verbinden na het slagen in de opleiding minstens 5 jaar te zullen werken als zorgkundige of verpleegkundige (voltijds of halftijds).</p> <p>§ 2. Bovenop de voorwaarden bepaald in de eerste paragraaf, kan de werknemer slechts toegelaten worden tot het opleidingsproject indien hij door het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector geselecteerd wordt.</p> <p>Artikel 5.</p> <p>Het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector wordt belast met het selecteren of het organiseren van de selectie van de kandidaten die aanvaard worden om de opleiding te volgen. Het Beheerscomité stelt de selectiecriteria vast en bepaalt het aantal kandidaten dat kan aanvaard worden in functie van de beschikbare financiële middelen.</p> <p>Artikel 6.</p> <p>Het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector betekent aan de kandidaat de gemotiveerde beslissing betreffende het al dan niet aanvaarden van zijn kandidatuur.</p> <p style="text-align: center;">De arbeidsovereenkomst</p> <p>Artikel 7. §1. Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector stelt een lijst op met openbare werkgevers die wensen deel te nemen aan het pilootproject opleiding Instroom B.</p> <p>§ 2. Elke geselecteerde kandidaat contacteert één of meerdere werkgevers naar keuze uit de lijst van openbare werkgevers die wensen deel te nemen aan dit pilootproject met als doel een sollicitatiegesprek te voeren met het oog op een aanwerving in het kader van dit opleidingsproject, waarin zijn motivatie, autonomie en interesse worden beoordeeld. De kandidaat kan een openbare werkgever contacteren die niet op de lijst voorkomt, op voorwaarde dat deze werkgever zich akkoord verklaart om deel te nemen aan dit project en de voorwaarden van dit protocolakkoord respecteert.</p> <p>§ 3. Bij onderling akkoord wordt de geselecteerde kandidaat bij de werkgever aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur waarvan de ingangsdatum samenvalt met de eerste schooldag van de opleiding waarvoor de kandidaat werd geselecteerd.</p>
--	--

§ 4. Ce contrat de travail contient 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 » (cf. le projet pilote de formation d'aide-soignant ou d'infirmier Accès B) si le travailleur décide de mettre fin à son projet ou si le travailleur ne réussit pas sa formation. Ces circonstances constituent une raison suffisante pour mettre fin au contrat en respectant le délai de préavis légal. »

§ 5. Après la signature de ce contrat de travail, le candidat sélectionné pour le projet pilote de formation d'aide-soignant ou d'infirmier Accès B doit, si nécessaire, mettre fin à son contrat de travail avec son employeur précédent conformément aux dispositions légales.

Statut du travailleur en formation

Art. 8. § 1^{er}. Le présent protocole d'accord instaure en faveur du travailleur recruté dans le cadre de ce projet de formation un droit à une modification de la nature de ses prestations avec maintien de la rémunération consistant à suivre une formation qualifiante afin de devenir aide-soignant ou praticien de l'art infirmier, dans le cadre de l'enseignement de plein exercice ou de promotion sociale.

§ 2. Le droit prévu par article 8, § 1^{er} prend cours le premier jour de l'année scolaire, de l'année académique ou du module suivi(e) par le travailleur et prend fin le dernier jour de la première session d'examens ou du module.

Si le travailleur doit présenter une seconde session, il bénéficie du droit prévu au § 1^{er}.

Si le travailleur doit effectuer des stages après la fin de la première session, il bénéficie du droit prévu au § 1^{er}.

Article 9.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 8, § 2, alinéa 2, l'employeur peut exiger que le travailleur bénéficiaire du droit prévu à l'article 8, §1 du présent protocole d'accord effectue des prestations de travail soit pendant le mois de juillet soit pendant le mois d'août ou de septembre.

L'employeur doit octroyer, entre la fin de l'année scolaire en cours et le début de l'année scolaire suivante, au travailleur en formation dans ce projet, les jours de congés de vacances annuelles auxquels il peut prétendre.

§ 4. Deze arbeidsovereenkomst bevat volgende clausule : 'Zonder afbreuk te doen aan de wettelijke bepalingen met betrekking tot ontslag, is de werkgever er niet toe gehouden de "werknemer in opleiding" (cf. het pilootproject opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige instroom B) aansluitend in dienst te houden indien de werknemer zelf stopt met het project of indien de werknemer niet slaagt voor de opleiding. Deze omstandigheden zijn voldoende reden om de overeenkomst te beëindigen met een wettelijke opzegtermijn.'

§ 5. Na de ondertekening van deze arbeidsovereenkomst dient de geselecteerde kandidaat voor het pilootproject opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige instroom B, indien nodig, zijn arbeidsovereenkomst bij de vorige werkgever te beëindigen conform de wettelijke bepalingen.

Statuut van de werknemer in opleiding

Artikel 8. §1. Dit protocolakkoord verleent aan de werknemer die aangeworven wordt binnen het kader van dit opleidingsproject, het recht op een wijziging van de aard van zijn prestaties met behoud van het loon, die er uit bestaat een opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige te volgen in het voltijds onderwijs of in het onderwijs voor sociale promotie.

§ 2. Het recht bedoeld in artikel 8, § 1 neemt een aanvang op de eerste dag van het schooljaar, het academiejaar of de module, gevolgd door de werknemer en eindigt op de laatste dag van de eerste zitting of van de module.

Indien de werknemer een tweede zitting moet afleggen, behoudt hij het recht bedoeld in § 1.

Indien de werknemer stages moet verrichten na het einde van de eerste zitting, behoudt hij het recht bedoeld § 1.

Artikel 9.

Onder voorbehoud van de toepassing van de bepalingen van artikel 8, § 2, tweede lid, kan de werkgever eisen dat de werknemer, die van het recht bedoeld in artikel 8, §1 van dit protocolakkoord geniet, werkt ofwel tijdens de maand juli ofwel tijdens de maand augustus of september.

Tussen het einde van het lopende schooljaar en het begin van het volgende schooljaar, moet de werkgever aan de werknemer in opleiding in dit project, de dagen van jaarlijks verlof toekennen waarop de werknemer aanspraak kan maken.

Si le travailleur doit présenter une seconde session, il bénéficie d'une priorité pour prendre ses jours de congés de vacances annuelles durant le mois d'août.

Article 10.

§ 1^{er}. Le travailleur en formation a droit à toutes les conditions salariales et de travail d'application chez l'employeur chez qui il rentre en service, étant entendu que pendant toute la durée de la formation, il sera rémunéré selon les barèmes déterminés dans les comités C compétents et qui sont équivalents au :

- barème de l'IFIC de catégorie 10 pour le travailleur qui suit la formation d'aide-soignant ;
- barème de l'IFIC de catégorie 10 pendant la première année d'étude pour le travailleur qui suit la formation d'infirmier et, après un avoir réussi la première année d'étude, de catégorie 11.

§ 2. Pendant la période de formation, l'employeur paye au travailleur concerné, si d'application chez l'employeur chez qui il rentre en service :

- sa rémunération brute indexée compte tenu de l'allocation de foyer ou de résidence et des augmentations barémiques;
- l'allocation de fin d'année;
- le pécule de vacances;
- tous les avantages sociaux octroyés au personnel de l'employeur, tels que les chèques-repas, l'assurance pension complémentaire, etc.

Pendant la période de formation, le travailleur n'a pas droit aux indemnités pour prestations irrégulières ni aux indemnités de nuit, de samedi, de dimanche et de jours fériés.

Pour les déplacements du domicile à l'établissement d'enseignement et/ou au lieu de stage, l'employeur paye au travailleur l'intervention prévue en vertu de la réglementation applicable chez l'employeur en ce qui concerne les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Article 11.

Chaque candidat sélectionné qui entame une formation dans le projet de formation d'aide-soignant ou d'infirmier Accès B, reçoit uniquement pour la première année une

Indien de werknemer een tweede zittijd moet afleggen, geniet hij van een voorrang om zijn dagen jaarlijks verlof op te nemen tijdens de maand augustus.

Artikel 10.

§1. De werknemer in opleiding heeft recht op alle van toepassing zijnde loon- en arbeidsvoorwaarden bij de werkgever bij wie hij is in dienst getreden, met dien verstande dat hij tijdens de volledige opleidingsduur betaald wordt volgens de loonschalen zoals bepaald in de bevoegde comités C en die gelijkwaardig zijn aan:

- het IFIC-barema van de categorie 10 voor de werknemer die de opleiding tot zorgkundige volgt;
- het IFIC-barema van de categorie 10 gedurende het eerste studiejaar voor de werknemer die de opleiding tot verpleegkundige volgt en na het slagen voor het eerste studiejaar, de categorie 11

§ 2. Tijdens de periode van opleiding, betaalt de werkgever aan de betrokken werknemer, indien van toepassing bij de werkgever bij wie hij is in dienst getreden :

- zijn geïndexeerd brutoloon rekening houdend met de haard- of standplaatsvergoeding en de loonschaalverhogingen;
- de eindejaarstoelage;
- het vakantiegeld;
- alle sociale voordelen toegekend aan het personeel van de werkgever, zoals maaltijdcheques, verzekering bijkomend pensioen, enz.

Tijdens de periode van opleiding, heeft de werknemer geen recht op de vergoedingen wegens onregelmatige prestaties noch op de vergoedingen voor zaterdagwerk, zondagwerk en werk op feestdagen.

Voor de verplaatsingen van de woonplaats naar de onderwijsinstelling en/of naar de stageplaats, betaalt de werkgever aan de werknemer de tussenkomst voorzien bij reglementering toepasselijk bij de werkgever inzake verplaatsingen tussen de woonplaats en de werkplaats.

Artikel 11.

Elke geselecteerde kandidaat die een opleiding start in het opleidingsproject tot zorgkundige of verpleegkundige Instroom B, ontvangt in het eerste

bourse d'étude considérée comme une intervention forfaitaire pour les frais scolaires (frais d'inscription, matériel, livres, ...). Les frais scolaires avérés sont remboursés avec un maximum de 1.200 euros, par l'intermédiaire de l'employeur.

Procédure et modalités

Article 12.

Pour bénéficier du droit prévu à l'article 10, le travailleur en formation doit communiquer à son employeur les documents suivants :

1° Dans les 15 jours du début de l'année scolaire, de l'année académique ou du module, une attestation d'inscription régulière délivrée par l'établissement d'enseignement dans lequel il suit la formation;

2° Dans les 15 jours suivant la fin de chaque trimestre scolaire (Noël, Pâques et fin d'année scolaire), une attestation d'assiduité délivrée par l'établissement d'enseignement;

3° Dans les 15 jours de la fin de l'année scolaire, de l'année académique ou du module, l'attestation de réussite. Si le travailleur doit présenter une seconde session, il remet à l'employeur, dans les 15 jours de la fin de la première session, une attestation précisant qu'il doit présenter une seconde session et dans les 15 jours de la fin de la seconde session, il lui remet une attestation de réussite ou de non - réussite de l'année scolaire, de l'année académique ou du module.

Article 13.

§ 1^{er}. L'employeur peut suspendre le paiement de la rémunération visée à l'article 10 aussi longtemps que le travailleur ne lui a pas remis un des documents visés à l'article 12.

§ 2. L'employeur est tenu d'envoyer au Fonds Maribel social du Secteur public les attestations que le travailleur lui a remises en application de l'article 12, et ce, dans les 30 jours suivant la fin de chaque trimestre scolaire (Noël, Pâques et fin d'année scolaire).

§ 3. Le Fonds Maribel social du Secteur public peut suspendre le paiement de l'intervention financière à l'employeur si celui-ci n'a pas transmis les documents visés au § 2.

Article 14.

schooljaar éénmalig een studiebeurs als forfaitaire tussenkomst in de schoolkosten (inschrijvingsgeld, materiaal, studieboeken, ...). De bewezen schoolkosten worden terugbetaald met een maximum van 1.200 euro, via de werkgever.

Procedure en modaliteiten

Artikel 12.

Om van het recht voorzien in artikel 10 te genieten, moet de werknemer in opleiding aan zijn werkgever de volgende documenten overhandigen:

1° Binnen de 15 dagen te rekenen vanaf de aanvang van het schooljaar, het academiejaar of de module, een attest van regelmatige inschrijving afgeleverd door de onderwijsinstelling waarbinnen hij de opleiding volgt;

2° Binnen de 15 dagen na het einde van ieder trimester (Kerstmis, Pasen en einde van het schooljaar), een attest van nauwgezetheid afgeleverd door de onderwijsinstelling;

3° Binnen de 15 dagen na het einde van het schooljaar, het academiejaar of de module, een beoordelingsattest. Indien de werknemer een tweede zitting moet afleggen, overhandigt hij aan de werkgever, binnen de 15 dagen na het einde van de eerste zitting, een attest waaruit blijkt dat hij een tweede zitting moet afleggen. Binnen de 15 dagen na het einde van de tweede zitting, overhandigt hij een attest van slagen of niet-slagen van het schooljaar, het academiejaar of de module.

Artikel 13.

§ 1. De werkgever kan de uitbetaling van het loon bedoeld in artikel 10 schorsen zolang de werknemer hem een van de documenten vermeld in artikel 12 niet heeft overhandigd.

§ 2. De werkgever is ertoe gehouden de attesten die de werknemer hem in toepassing van artikel 12 heeft overhandigd, binnen de 30 dagen na het einde van ieder trimester (Kerstmis, Pasen en einde van het schooljaar) te bezorgen aan het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector.

§ 3. Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector kan de betaling van de financiële tussenkomst aan de werkgever schorsen indien de werkgever de documenten bedoeld in § 2 niet heeft bezorgd.

Artikel 14.

§ 1^{er}. Le travailleur perd définitivement le droit à l'absence ou à l'activité de service rémunérée visée par le présent protocole d'accord :

- lorsqu'il s'est absenté irrégulièrement des cours pendant plus d'un dixième de leur durée au cours d'un trimestre.

Le travailleur perd le droit à partir du premier jour du trimestre qui suit celui au cours duquel se situent ces absences irrégulières.

- lorsque, après acceptation de sa candidature, il se livre à une nouvelle activité lucrative, indépendante, salariée ou dans le cadre d'un travail intérimaire.

Le travailleur perd le droit à partir du jour où il commence la nouvelle activité.

- le travailleur qui n'a pas réussi l'année d'études dans laquelle il s'est inscrit.

Le travailleur perd le droit à partir de la fin de l'année scolaire ou de l'année académique non réussie, sous réserve des dispositions du § 2 du présent article.

§ 2. Pour le travailleur qui n'a pas réussi l'année scolaire ou l'année académique dans laquelle il est inscrit et dans les cas exceptionnels dûment motivés par écrit dans un courrier adressé par le travailleur au Comité de gestion, celui-ci peut décider d'octroyer au travailleur l'autorisation de recommencer l'année scolaire ou l'année académique non réussie. Seules peuvent être invoquées des circonstances indépendantes de la volonté du travailleur. Le Comité de gestion notifie la décision motivée à l'employeur et au travailleur.

L'emploi après la formation

Article 15.

L'employeur s'engage à employer le travailleur qui a suivi avec succès la formation en tant que aide-soignant ou infirmier et le rémunérer selon le barème applicable dans la fonction occupée.

Les années d'études dans le cadre du projet de formation d'aide-soignant ou d'infirmier Accès B sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté pécuniaire dans la grille barémique applicable pour la fonction occupée.

§ 1. De werknemer verliest definitief het recht op de bezoldigde afwezigheid of dienstactiviteit voorzien in dit protocolakkoord :

- indien hij tijdens een trimester ongewettigd afwezig is geweest in de lessen voor meer dan één tiende van de duur ervan.

De werknemer verliest dit recht vanaf de eerste dag van het kwartaal volgend op dit tijdens welk de ongewettigde afwezigheden zich voordeden.

- indien hij, na aanvaarding van zijn kandidatuur, een nieuwe winstgevende activiteit uitoefent als zelfstandige, als werknemer of in het kader van uitzendarbeid.

De werknemer verliest het recht vanaf de dag waarop hij de nieuwe activiteit start.

- de werknemer die niet is geslaagd voor het studiejaar waarvoor hij is ingeschreven.

De werknemer verliest het recht vanaf het einde van het schooljaar of het academiejaar waarin hij niet is geslaagd onder voorbehoud van de bepalingen in § 2 van dit artikel.

§ 2. Voor de werknemer die niet geslaagd is voor het school- of academiejaar waarvoor hij is ingeschreven en in uitzonderlijke gevallen behoorlijk gemotiveerd in een schrijven van de werknemer gericht aan het Beheerscomité, kan dit beslissen aan de werknemer de toelating te geven om het niet geslaagde school- of academiejaar te herbeginnen. Enkel omstandigheden buiten de wil van de werknemer kunnen ingeroepen worden. Het beheerscomité betekent de gemotiveerde beslissing aan de werkgever en aan de werknemer.

Tewerkstelling na de opleiding

Artikel 15.

De werkgever verbindt zich ertoe de werknemer die de opleiding succesvol heeft doorlopen, tewerk te stellen als zorgkundige of verpleegkundige en te betalen conform de loonschaal die van toepassing is voor de functie die wordt uitgeoefend.

De studie jaren in het kader van het opleidingsproject tot zorgkundige of verpleegkundige Instroom B worden meegenomen voor het bepalen van de geldelijke anciënniteit in de op de uitgeoefende functie van toepassing zijnde loonschaal.

Financement du salaire et la bourse d'étude du travailleur en formation

Article 16.

§ 1^{er}. Le Fonds Maribel social du Secteur public finance le coût salarial du travailleur pendant toute la durée de la formation.

Pour le travailleur qui suit une formation d'aide-soignant, la subvention annuelle maximale pour le coût salarial s'élève à € 40.181,85 par travailleur en formation.

Pour le travailleur qui suit une formation d'infirmier, la subvention salariale annuelle maximale par travailleur en formation est fixée comme suit :

Ancienneté	Subvention maximale
0	€ 40.181,85
1	€ 42.636,48
2	€ 43.464,75
3	€ 44.245,79

§ 2. Le Fonds Maribel social du Secteur public finance la bourse d'études de maximum € 1.200 conformément aux dispositions de l'article 11. Celle-ci est versée par l'employeur au travailleur en formation au cours de la première année de formation.

§ 3. Le Fonds Maribel social du Secteur public détermine les modalités concrètes de liquidation des interventions financières visées dans les §§ 1^{er} et 2.

Article 17.

Le Comité de gestion du Fonds Maribel social du Secteur public est chargé de prendre toutes les mesures concrètes permettant l'exécution du projet de formation visé par le présent protocole d'accord.

Deux équivalents temps plein seront affectés aux projets pilotes Accès A et Accès B. Ils sont chargés de suivre les candidats tout au long de leur formation, de les aider dans leur intégration à l'environnement scolaire et de les assister en fonction des besoins exprimés. Ces collaborateurs pourront également être chargés de tâches administratives.

Article 18.

Le présent accord - cadre entre en vigueur le jour de sa signature. Il s'applique à partir de l'année scolaire 2022.

Financiering van het loon en de studiebeurs van de werknemer in opleiding

Artikel 16.

§ 1. Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector financiert de loonkost van de werknemer in opleiding gedurende de ganse opleidingsduur.

Voor de werknemer die een opleiding tot zorgkundige volgt bedraagt de maximale jaarlijkse loonkostsubsidie € 40.181,85 per werknemer in opleiding.

Voor de werknemer die een opleiding tot verpleegkundige volgt, wordt de maximale jaarlijkse loonkostsubsidie per werknemer in opleiding als volgt vastgelegd :

Anciënniteit	Maximale subsidie
0	€ 40.181,85
1	€ 42.636,48
2	€ 43.464,75
3	€ 44.245,79

§ 2. Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector financiert de studiebeurs van maximaal € 1.200, conform de bepalingen in artikel 11. Deze wordt door de werkgever aan de werknemer in opleiding betaald in het eerste jaar van de opleiding.

§ 3. Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector bepaalt de concrete uitbetalingsmodaliteiten van de financiële tussenkomsten bedoeld in § 1 en § 2.

Artikel 17.

Het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector wordt belast met de concrete maatregelen die de uitvoering van het opleidingsproject bedoeld in dit protocolakkoord mogelijk maken.

Twee voltijdse equivalenten worden toegewezen aan de pilootprojecten Instroom A en Instroom B. Zij worden belast met het opvolgen van de kandidaten tijdens de gehele duur van hun opleiding, het helpen bij hun integratie in de schoolomgeving en het bijstaan in functie van de te kennen gegeven behoeften. Die medewerkers kunnen worden belast met administratieve taken.

Artikel 18.

Dit protocolakkoord treedt in werking op de datum van ondertekening. Het wordt toegepast vanaf het schooljaar 2022.