Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner
Association suisse des infirmières et infirmiers
Associazione svizzera infermiere e infermieri
Associaziun svizra da las tgirunzas e dals tgirunzs

SBK ASI
… die Stimme der Pflege
… la voix infirmière
… la voce delle infermiere

Choisystrasse 1
CH-3008 Bern
T +41 (0)31 388 36 36
info@sbk-asi.ch
www.sbk-asi.ch

# Fiche d'information à l'intention des étudiantes et étudiants en soins infirmiers ES/HES concernant les conventions de formation

Les droits et obligations réciproques des étudiant·e·s en soins infirmiers ES/HES et des institutions de stage sont habituellement réglés par contrat. Ces contrats sont souvent intitulés à tort comme «conventions de formation continue», alors que les études ES/HES ne constituent pas, au sens de la loi, une formation continue mais bien une formation initiale. Et cela, même si l'étudiant·e est déjà titulaire d'un CFC, par exemple en tant qu'assistant·e en soins et santé communautaire (ASSC).

Le contenu de telles conventions peut comporter des aspects problématiques: la description des obligations des institutions est en règle générale plutôt parcimonieuse tandis que celles qui sont imposées aux étudiant·e·s sont parfois inacceptables, voire illégales.

La présente fiche d'information a pour but d'aider les étudiant·e·s en soins infirmiers ES/HES à examiner attentivement, avec discernement et esprit critique, les conventions qui leur sont soumises pour signature au début de leurs études. Elle met en évidence les points auxquels il faut absolument faire attention. De cette manière, ils/elles peuvent, si nécessaire, refuser des conditions inacceptables ou demander leur renégociation. **En cas de doute, les étudiant·e·s en soins infirmiers ES/HES peuvent s'adresser à l'ASI (Association suisse des infirmières et infirmiers) pour demander conseil et soutien. En tant qu'étudiant·e·s ES/HES, vous bénéficiez d'une adhésion à l'ASI intégralement gratuite pendant toute la durée des études, consultation et protection juridiques incluses; les conseils sont accessibles dès la date de l'adhésion, la protection juridique après un délai de carence de trois mois.**

**Spécifiquement:**

Votre statut au sein de l'établissement est celui d'étudiant·e stagiaire. Durant votre formation, votre mandat ne peut en aucun cas être assimilé à celui d'une employée ou d'un employé diplômé: en sus de votre activité dans les soins, vous avez droit à des prestations de suivi, d'accompagnement et de supervision, tant sur votre lieu de stage que de la part du prestataire de formation (école). Ces prestations doivent être définies et quantifiées précisément dans la convention: fréquence, durée, intervenant·e·s concerné·e·s et modalités concrètes. Une fois en stage, il est indispensable que vous exigiez de bénéficier des prestations auxquelles vous avez droit et que vous réagissiez en cas de manquement. Notez soigneusement tous les manques aux obligations de l'institution. Sollicitez des entretiens avec les responsables du lieu de stage et de l'école. Si nécessaire, demandez le soutien de l'ASI.

Même en tant qu'étudiant·e en stage, vous fournissez des prestations de travail pour lesquelles l'institution est rémunérée – par les caisses-maladie, les pouvoirs publics et les patient·e·s/résident·e·s/client·e·s. Votre salaire de stage n'est donc pas un cadeau, mais la contrepartie de votre travail. Comme la part facturable de votre travail augmente au cours de vos études, le salaire de stage devrait logiquement lui aussi progresser d'année en année.

Souvent, les conventions obligent les étudiant·e·s à travailler pendant une durée déterminée au sein de l'institution après la fin de leurs études; en cas de non-respect, l'institution exige le remboursement de certains coûts. À ce sujet nous précisons ce qui suit:

Si l'institution ne verse que le salaire de stage de base mentionné ci-dessus, aucune obligation de rester ni aucune exigence de remboursement ne peuvent être imposées. Comme expliqué ci-dessus, ce salaire de base n'est rien d'autre que la rémunération à laquelle vous avez droit pour votre travail.

Suite à l'acceptation de l'initiative sur les soins infirmiers et depuis l'entrée en vigueur de l'«offensive de formation» le 01.07.2024, les institutions de stage comme les étudiant·e·s eux-mêmes ont droit, sous certaines conditions (variables selon les cantons), à un soutien financier. Si vous bénéficiez d'un tel soutien cantonal, il vous est dû personnellement et ne peut en aucun cas être réclamé par l'institution. Vous devez en faire la demande auprès de votre canton de domicile et le montant vous est versé directement. Comme il ne s'agit pas d'une prestation fournie par l'institution de stage mais d'un subside public, son octroi ne saurait fonder aucune obligation de rester ou de remboursement vis-à-vis de l'institution.

**Toutefois:** afin de rendre les études en soins infirmiers plus attractives ou de permettre à des personnes qui n'en auraient autrement pas les moyens financiers, nombre d'institutions augmentent le salaire de base (et une éventuelle contribution cantonale issue de l'initiative sur les soins). Ces contributions personnalisées tiennent compte de la situation financière et personnelle de l'étudiant·e. C'est uniquement cette part additionnelle qui peut être soumise, dans les conventions, à une obligation de rester ou, à défaut, à une obligation de remboursement en cas de non-respect. Une telle convention doit impérativement être conclue *avant* le début de la formation.

**Il importera dès lors de veiller aux points suivants:**

La durée de l'obligation dépend de la durée des études et des coûts pris en charge par l'institution; une obligation supérieure à trois ans n'est pas admissible, quel que soit le taux d'activité. L'obligation de remboursement est calculée au prorata: la somme due dépend de la partie restante de l'obligation au moment de la fin du contrat de travail.

Les éléments essentiels des conditions de travail après la fin des études et du futur contrat de travail doivent être connus, consignés par écrit et garantis au moment de la signature de la convention: notamment la fonction, le taux d'activité et le salaire. Le règlement du personnel de l'institution, qui définit les autres conditions de travail, doit être annexé à la convention; lisez-le attentivement avant de signer; en cas de doute ou de questions, consultez les responsables de l'institution et/ou sollicitez les conseils de l'ASI. L'obligation devient caduque si l'institution ne respecte pas ses propres engagements.

L'obligation devient également caduque si la relation de travail prend fin pour des raisons imputables à l'institution et que celle-ci n'assume pas ses devoirs (suivi, encadrement et supervision, conditions de travail intolérables en raison notamment de harcèlement moral ou sexuel sans que l'institution ait pris les mesures qui s'imposaient pour vous protéger). Dans certaines situations, vous pouvez même être en droit de résilier le contrat de travail avec effet immédiat – prenez conseil auprès de l'ASI si nécessaire.

À l'inverse, le remboursement n'est exigible que si la relation de travail prend fin avant la fin de la période d'obligation suite à une démission de votre part, et uniquement pour des motifs qui vous sont imputables. Dans l'idéal, la convention devrait inclure une clause de rigueur permettant à l'institution de renoncer totalement ou partiellement au remboursement (par exemple en cas de déménagement dans une autre région imposé par des motifs familiaux, de maladie grave, etc.).

Assurez-vous que la convention prévoit des modalités de remboursement acceptables pour vous (par ex. pour éviter d'avoir à rembourser la totalité dans les 30 jours). Certaines institutions prévoient que le remboursement se fasse par retenues salariales. Cela n'est possible qu'avec l'accord de l'étudiant·e et ne doit en aucun cas réduire son revenu en dessous du minimum vital.