



FAQ suite aux séances d'information du 16-01-2018
relatives au nouveau statut salarié des accueillants à domicile

Questions communes public-privé

Les travailleurs à domicile peuvent-ils bénéficier des chèques-repas ?

L'octroi de chèques-repas aux travailleurs est prévu soit dans un accord collectif au niveau du secteur ou de l'entreprise, soit dans des accords individuels.

Pour répondre à la question de savoir si les travailleurs à domicile ont droit à des chèques-repas, il faut donc consulter le document qui définit cet avantage.

Souvent les textes prévoient l'octroi de chèques-repas à tous les travailleurs sous contrat de travail. Dans ce cas, il n'est pas possible d'exclure les travailleurs à domicile.

S'il n'y a pas d'accord collectif mais que l'octroi est prévu par les accords individuels, l'employeur est libre de décider avec qui il conclut un accord. ATTENTION cependant aux risques de discrimination ! Il est en effet interdit de faire des distinctions de traitement au sein d'une même catégorie de travailleurs.

Le conseiller en prévention/médecin du travail pour le Bien-être au travail peut-il/doit-il passer au domicile ? et si oui, selon quelles modalités ?

La visite du lieu de travail est l'action de base de la prévention au travail. Elle dépiste les risques liés à l'activité d'une entreprise.

Le conseiller en prévention réalise des visites des lieux de travail de manière annuelle ou trisannuelle selon les cas.

Le domicile des accueillants étant considéré comme un lieu de travail, le conseiller en prévention doit pouvoir s'y rendre pour visiter le lieu. Cependant, étant donné qu'il s'agit d'un domicile, il ne pourra y rentrer sans l'accord du travailleur.

En tant qu'employeur, il est important de sensibiliser les travailleurs, y compris les travailleurs à domicile, de l'importance d'une bonne prévention en matière de Bien-Être au travail (santé et ergonomie, notamment).

Le Conseiller en prévention a, comme son nom l'indique, une mission de prévention et non de contrôle et pourra conseiller les travailleurs afin de préserver leur santé et d'augmenter leur Bien-Être au travail.

En cas de refus, la visite étant obligatoire, le Service Externe pour la Prévention et la Protection au travail, dont fait partie le Conseiller en prévention se déchargera de toute responsabilité et celle-ci incombera dès lors à l'employeur et aux travailleurs...

Et qu'en est-il de l'Inspection sociale ?

Les pouvoirs des Inspecteurs Sociaux sont différents selon qu'ils souhaitent visiter des lieux de travail ou un domicile.

Dans la situation particulière des travailleurs à domicile, la question est donc de savoir si le domicile du travailleur (en tous cas les pièces réservées à l'accueil de des enfants) est considéré comme un lieu de travail ou pas.

Le Code pénal social, en ses articles 23 et 24, détaille les pouvoirs des inspecteurs sur les lieux de travail et dans les espaces habités.

Après avoir questionné le Contrôle des Lois Sociales à ce sujet, leur réponse est la suivante : *« S'il s'agit d'un espace aménagé au sein du domicile, alors ce lieu est considéré comme un lieu habité. C'est donc l'article 24 du Code pénal social qui est d'application en cas de contrôle. »*

Le contrôle de l'Inspection sociale au domicile des accueillants entre donc dans les possibilités de visites domiciliaires prévues par l'article 24 du Code Pénal Social.

Plus d'information à ce sujet :

Code Pénal Social, article 24 :

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&n=2010060607

Et <http://www.actualitesdroitbelge.be/droit-du-travail/droit-du-travail-abreges-juridiques/la-visite-domiciliaire-par-l-inspecteur-social/la-visite-domiciliaire-par-l-inspecteur-social>

Faut-il faire une DIMONA de sortie du statut sui generis et une DIMONA d'entrée du travailleur à domicile ?

Le statut de l'accueillant va changer lorsqu'il quittera le statut « sui generis » pour entrer dans le statut de l'accueillant d'enfants à domicile. Il y aura donc lieu de faire une DIMONA de sortie et une DIMONA d'entrée.

Un Service d'Accueillants d'Enfants a l'habitude d'organiser les formations obligatoires pour les accueillants le samedi. Est-ce que cela sera encore possible avec l'introduction du statut de travailleurs à domicile ?

L'article 3bis de la Loi du 16 mars 1971 sur le travail exclut l'application des règles en matière de temps de travail et de respect des horaires pour les travailleurs à domicile.

Par contre, la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit, en son article 119.4 qu'il faut mentionner au contrat écrit le régime de travail et/ou l'horaire convenu et/ou le volume de travail. En plus des plages de disponibilité pour l'accueil des enfants, il semble judicieux de mentionner également dans ce point du contrat de travail le fait que les accueillants à domicile seront amenés à suivre des formations obligatoires « x » samedis par an. Cette mention permettra d'éviter des discussions et contestations ultérieures.

Quoiqu'il en soit, toutes les règles concernant les heures supplémentaires, les heures inconfortables, les récupérations, les sursalaires, ... ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Un travailleur « ordinaire » a droit à des temps de pause, notamment à midi. Est-ce applicable aux accueillants à domicile ?

Comme dit dans la réponse précédente, en vertu de l'article 3bis de la Loi du 16 mars 1971 sur le travail, les matières de temps de travail et de respect des horaires ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile. Les règles en matière de temps de pause et de repos ne sont donc pas applicables à ces travailleurs à domicile.

Cela ne veut pas dire que ces travailleurs ne peuvent pas prendre une pause en cours de journée. Cela signifie que l'employeur est incapable de contrôler l'application d'une quelconque règle, étant donné qu'il n'a pas d'accès direct au domicile ; le travailleur est donc autonome à ce sujet.

Il faut cependant bien garder à l'esprit la spécificité de l'accueil des enfants et l'obligation d'une présence continue auprès de ceux-ci. Le travailleur à domicile/accueillant doit donc concilier cela avec les éventuelles pauses qu'il prend.

Lors de la procédure de modification du Règlement de travail, il y a lieu d'afficher les propositions de modification. Où cet affichage doit-il avoir lieu ?

La procédure d'élaboration et de modification du règlement de travail est prévue aux articles 11 et 12 de la Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, selon qu'il existe ou non un Conseil d'entreprise au sein de l'entreprise.

Ces articles prévoient les affichages des projets (de modification) de règlement de travail à *l'intérieur de l'entreprise en un endroit apparent et accessible (art 11)*. En outre, tout travailleur peut obtenir copie du texte de ce projet (art 12).

L'affichage au sein de l'entreprise semble peu pertinent en ce qui concerne les travailleurs à domicile mais doit quand même être effectué pour respecter l'obligation légale. Il est cependant conseillé aux employeurs de communiquer également le projet de règlement de travail par tout autre moyen afin d'avoir une consultation effective des travailleurs pour l'établissement ou la modification du règlement de travail.

Précisions importantes : une copie du règlement de travail définitif doit être remise à chaque travailleur afin que le règlement puisse lui être opposé. Il faut donc s'assurer une preuve de cette remise en faisant signer à tous les travailleurs un accusé de réception pour le règlement de travail et pour toutes ses modifications ultérieures (modèle d'accusé de réception : <http://www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=397&idM=176>).

De plus, une copie du règlement de travail doit être conservée sur chaque lieu de travail où sont occupés des travailleurs. Il faut donc que chaque accueillant salarié ait une copie du règlement de travail à son domicile.

Les accueillants salariés doivent-ils fournir des justificatifs pour avoir droit aux 10% prévus à titre de remboursement de frais ?

Le remboursement des frais inhérents au travail à domicile a été fixé forfaitairement par la CCT du 24-11-2017 à 10% de la rémunération mensuelle brute. Il s'agit d'un montant forfaitaire pour lequel les accueillants salariés à domicile ne doivent fournir aucune pièce justificative.

Le forfait de remboursement de frais de 10% doit-il être payé pendant les périodes de suspension du contrat de travail (vacances annuelles, maladie, ...) ?

Suivant la réponse faite par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en date du 11-12-2017 (document disponible sur le site de la FILE) et selon l'arrêt de la Cour de cassation du 13 avril 2015, *le paiement de ces frais forfaitaires devrait être maintenu pendant les périodes de suspension du contrat de travail (...)*.

En ce qui concerne la période de maladie non couverte par un salaire garanti, il semble que le remboursement de ces frais pourrait ne pas avoir lieu dans la mesure où l'employeur n'est plus tenu au paiement d'une rémunération.

Si un accueillant n'a pas d'enfant inscrit, a-t-il droit à sa rémunération ?

Oui

L'accueillant salarié à domicile a droit à une rémunération mensuelle fixée selon les barèmes de la CP 332 (informations à suivre en ce qui concerne le secteur public – en attente des décisions des Comités C). C'est un barème forfaitaire qui n'est pas dépendant du nombre d'enfants accueillis effectivement.

Il incombe donc aux Services d'Accueil d'Enfants (SAE) d'organiser les présences, absences et remplacements des accueillants et des enfants accueillis afin d'éviter un maximum que ces situations ne se produisent.

En dehors des fautes graves, existe-t-il des procédures en matière de sanction ?

En vertu de la Loi du 8 avril 1965, tout règlement de travail doit contenir :

(...) les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent, ainsi que les recours ouverts aux travailleurs concernant ces pénalités (...).

Les sanctions applicables aux travailleurs d'une entreprise sont donc celles énumérées dans le règlement de travail. La loi n'apporte pas plus de précision à ce propos. A chaque employeur donc de réfléchir aux sanctions qui seraient appropriées et à les prévoir dans son règlement de travail.

Traditionnellement, on trouve souvent les types de sanctions suivants : avertissement oral et/ou écrit, blâme, suspension, amende, ...

Lien utile : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=397>

Certains Services d'Accueil d'Enfants octroient pour leurs travailleurs administratifs, des jours de congé supplémentaires. Les accueillants salariés y auront-ils droit également ?

En ce qui concerne des jours de congé supplémentaires octroyés en interne au sein d'un Service, il y a lieu de se référer au libellé du texte prévoyant ces congés (statut, règlement de travail, accord collectif, CCT d'entreprise, ...). Il faut analyser le texte afin de déterminer à qui s'applique ce droit aux congés supplémentaires.

Il semble peu probable qu'il soit possible d'exclure les travailleurs à domicile.

Cela devra éventuellement se discuter lors de la modification du règlement de travail.

Remarque : si les travailleurs à domicile ne peuvent probablement pas être exclus, il est néanmoins possible d'organiser des procédures de détermination des dates et des règles de priorité spécifiques pour la prise des congés pour les accueillants salariés à domicile.

Est-ce que les fermetures pour force majeure indemnisées actuellement par le C220B deviennent des raisons impérieuses ?

Le C220B, certificat de chômage d'accueillant d'enfants, permet aux accueillants, sous statut « sui generis » de recevoir une indemnité de l'ONEm en cas d'absence d'enfants.

Lorsque l'accueillant est sous statut de travailleur salarié à domicile, il est payé au forfait, peu importe le nombre d'enfants qu'il a accueilli. Ce formulaire C220B n'est donc plus utile.

L'absence d'enfants ne constituera pas une absence pour raisons impérieuses étant donné que l'accueillant salarié sera présent et apte à exécuter son travail.

Il ressort de la responsabilité du Service, employeur, de fournir un travail, et donc de lui confier des enfants ou d'autres missions (administratives, ...) à ses accueillants salariés.

Peut-on engager les accueillants salariés en vertu d'un CDD plutôt que d'un CDI ?

Rien n'est prévu dans le projet-pilote ni dans la CCT du 24-11-2018 en ce qui concerne le type de contrat de travail – durée déterminée ou indéterminée.

Cependant, il faut attirer l'attention sur les risques des contrats à durée déterminée (CDD), surtout depuis la Loi sur le statut unique, notamment en ce qui concerne les modes de rupture du contrat.

Plus d'informations à ce sujet peut être trouvée sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42487>

Un Service d'Accueil d'Enfants peut-il refuser d'engager des accueillants sous statut salarié ?

L'entrée dans ce nouveau statut de travailleur salarié à domicile se fait sur une base volontaire de la part des accueillants. Il n'en va pas de même en ce qui concerne les Services. Ceux-ci sont en effet obligés d'accepter des salariés en fonction du quota de subventionnement de contrat de travail établi par l'ONE.

Questions spécifiques au secteur public

Est-ce que les Services d'Accueillants d'Enfants relevant du secteur public peuvent avancer sans les décisions des Comités C ?

Il semble très difficile pour les Services relevant du secteur public de démarrer l'engagement d'accueillants salariés en l'absence de décision du Comité C compétent. En effet, le Comité C va déterminer le cadre dans lequel ces engagements vont pouvoir se faire.

Cela dit, les Services du secteur public ont tout intérêt à se préparer dès à présent à l'intégration de ce statut pour pouvoir se lancer dans l'aventure le plus rapidement possible, dès la décision du Comité C.

Les accueillants des Services relevant du secteur public peuvent-ils rentrer un dossier de candidature avant les décisions des Comités C ?

A priori, il n'y a rien qui les en empêche. Il est vrai que, sans les décisions des Comités C, les accueillants ne connaissent pas encore précisément les conditions de leur engagement mais c'est souvent le cas quand un demandeur d'emploi postule en réponse à une offre d'emploi... Ils donneront leur accord définitif ultérieurement lors de la signature du contrat de travail à domicile.

Quelle que soit la décision du Comité C, elle sera au minimum équivalente à ce qui a été décidé au niveau du secteur privé. Les accueillants trouveront donc le cadre minimum entourant leurs futures conditions de travail dans la CCT du 24 novembre 2017 (salaire, ancienneté, congés, ...).