

## **Commission Paritaire n°332**

### **CCT du 24 novembre 2017 relative à la mise en œuvre d'un projet pilote du statut complet de travailleurs salariés pour des accueillants d'enfants à domicile, modifiée par la CCT du 20 avril 2018.**

#### Préambule.

Depuis 2003, les accueillants conventionnés bénéficient d'un statut « sui generis ».

La Communauté française souhaite faire évoluer ce statut vers un statut de travailleur salarié à domicile et met en place à cet effet un « test pilote » mieux décrit dans la décision du gouvernement du 8 novembre 2017 et repris dans la présente Convention sous le terme « test pilote ».

La présente CCT vise à permettre la concrétisation de ce test pilote initié avec le gouvernement de la Communauté française et l'ONE en vue de la mise en œuvre d'un statut complet de travailleurs salariés pour des accueillants d'enfants à domicile. Compte tenu de la spécificité du projet et des missions confiées aux accueillants, il convient de se doter d'un cadre particulier, adapté à l'activité et dérogeant à des conventions sectorielles le cas échéant.

Le test pilote est prévu pour une phase de 2 ans. En cas de prolongation, la présente Convention Collective de Travail reste d'application sauf si les parties signataires conviennent d'autres dispositions.

Sans préjudice des dispositions légales, la présente convention vise à régler les dispositions liées à la mise au travail.

#### **Chapitre 1 : champ d'application.**

##### **Article 1**

La présente convention s'applique

aux pouvoirs organisateurs des services agréés par l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) pour l'encadrement d'accueillants d'enfants conventionnés et / ou salariés dans le cadre du test pilote, en tant qu'employeurs

et aux accueillants à domicile liés aux employeurs dont question ci-dessus par un contrat de travail à domicile, sous statut d'employé, dans le cadre du test pilote précité, en tant que travailleurs.

Par accueillant à domicile, on entend le personnel affecté à l'accueil des enfants, salarié dans le cadre d'un contrat de travail – d'employé - à domicile, engagé dans le cadre du test pilote, tant masculin que féminin.

## **Chapitre 2 : type de contrat**

### **Article 2**

Les parties conviennent que les accueillants sont engagés dans le cadre d'un contrat de travailleur – employé - à domicile conformément aux articles 119.1 et suivants de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

### **Article 3**

Conformément à l'article 3 bis de la Loi du 16 mars 1971 sur le travail, ce contrat de travailleur à domicile implique que l'accueillant n'est pas soumis aux sections 1, 2, 4, 5, 6 et 7 du chapitre 3 de cette loi du 16 mars 1971 sur le travail, ni dès lors, à certaines Conventions Collectives de Travail prises en application de ces dispositions de cette Loi. Un horaire reprenant la disponibilité pour les familles sera mentionné au contrat de travail ; il répondra aux exigences de l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE).

### **Article 4**

Est considéré comme un temps plein : des prestations 10 heures par jour 5 jours par semaine, 220 jours par an.

### **Article 5**

L'employeur peut contrôler l'exercice des missions confiées à l'accueillant dans le cadre des dispositions prévues par l'ONE. Le service devra intégrer dans son règlement de travail ou dans les contrats individuels les conditions et limites de ce contrôle. L'accueillant ne peut s'y soustraire.

## **Chapitre 3 – Lien au projet pilote**

### **Article 6**

Compte tenu des moyens disponibles, seule une partie des accueillants pourra intégrer le test pilote. Cette intégration se fera sur base volontaire.

L'employeur est tenu de respecter les conditions d'accès définies de manière concertée dans le cadre du test pilote.

### **Article 7**

A défaut de dispositions concertées dans le cadre de l'arrêt du test pilote, le contrat prend fin de plein droit sans indemnité ni préavis à l'échéance du test pilote si celui-ci n'est pas reconduit. L'employeur informe l'accueillant de la fin de son contrat par courrier recommandé 3 mois avant la fin du projet et du contrat.

L'accueillant peut alors opter pour un autre emploi ou continuer les missions d'accueil. Dans ce dernier cas, l'employeur est tenu de reprendre l'accueillant dans le lien conventionnel qui préexistait à son passage dans le test pilote. S'il n'était pas accueillant autorisé dans le cadre du service avant son

contrat de travailleur salarié à domicile, l'employeur lui proposera le statut sui generis d'accueillant conventionné.

Les dispositions générales de la loi du 3 juillet 1978 concernant les ruptures de contrat de travail s'appliquent hors la motivation et le délai prévus à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article.

## **Chapitre 5 - conditions de travail et de rémunération**

### **Article 8**

L'accueillant salarié bénéficie du même barème que les puéricultrices tel que défini par la convention collective de travail du 17 décembre 2012 (n° 113228 AR du 17 juillet 2013 –Moniteur belge du 22 octobre 2013) Par dérogation aux conventions collectives travail du 1<sup>er</sup> juillet 1975 (n° AR du 27 avril 1977- MB 17 mai 1977) relative à l'ancienneté, du 10 décembre 2001 (n° 62123 - AR 8 janvier 2004 – MB 30 janvier 2004), du 13 janvier 2003 (n° 69148 AR du 24 août 2005 – MB 9 décembre 2005), du 13 octobre 2003 (n° 69151 AR 10 août 2005 – MB 9 novembre 2005), l'accueillant qui obtient le statut de travailleur salarié à domicile bénéficie d'une ancienneté de 0 année lors de son engagement dans ce cadre quel que soit son passé professionnel.

### **Article 9**

Outre le barème, l'accueillant bénéficie d'un montant de défraiement correspondant à 10% de la rémunération mensuelle brute à titre de compensation pour les divers frais engagés pour l'exercice de sa fonction à son domicile (e.a. frais de chauffage, eau, électricité, de nourriture des enfants, de nettoyage et lessive, pour les produits de soin, internet, ... ). La prime de fin d'année et le pécule de vacances ne sont pas pris en compte pour la base de calcul de ce montant.

### **Article 10<sup>1</sup>**

§1 : Les accueillants à domicile bénéficient

- des vacances légales telles que prévues par les Lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (MB 30 septembre 1971) et ses arrêtés d'application ;
- des jours de congés sectoriels tels que prévus par la CCT du 13 janvier 2003 (AR 24 août 2005 – MB 9 décembre 2005).

§2 : En outre, les accueillants à domicile bénéficient de 5 jours de congés supplémentaires octroyés en compensation de l'horaire de disponibilité respectant les exigences de l'ONE tel que prévu à l'article 3 de la présente CCT. Ces 5 jours supplémentaires sont prévus pour un régime de travail à temps plein et proratisés pour les travailleurs à temps partiel. Ils sont également proratisés en fonction du nombre de mois presté ou assimilé durant l'année civile au cours de laquelle ils sont pris.

---

<sup>1</sup> CCT du 20 avril 2018 modifiant la CCT du 24 novembre 2017.

## **Article 11<sup>2</sup>**

§1 : Les accueillants à domicile dans le cadre du projet pilote ont également droit à des vacances annuelles **complémentaires** aux conditions suivantes :

- être engagé comme accueillant à domicile par le même Service que celui avec lequel il était conventionné ;
- avoir épuisé, le cas échéant, les jours de congés légaux (tels que prévus par les Lois coordonnées du 28 juin 1971 et ses arrêtés d'application) et les jours de congés sectoriels ;
- respecter les conditions minimales de disponibilité d'accueil prescrites par l'ONE (220 jours par an).

§2 : Le nombre de jours de vacances total par travailleur à temps plein (congés légaux et congés complémentaires octroyés par le présent article, sans tenir compte des jours sectoriels prévus par la CCT du 13-01-2003 et des jours supplémentaires pour travail à domicile prévus par l'article 10§2 de la présente CCT) est de maximum 20 jours par année civile (pour un régime de 5 jours/semaine). La valeur de ces jours est proratisée en cas de travail à temps partiel.

§3 : Si le contrat de travail débute après le 31 août de l'année en cours, le nombre maximum de jours de congés complémentaires est de 2 jours par mois de travail effectif ou assimilé durant l'année civile en cours (pour un régime de 5 jours/semaine).

§4 : L'employeur paie à l'accueillant à domicile qui prend ses congés complémentaires : 1° la rémunération normale afférente à ces jours de congés ; 2° un double pécule égal, par jour de congés complémentaires pris durant l'année en cours, à 1/20 de 92% de la rémunération brute du mois pendant lequel les vacances prennent cours. »

## **Article 12**

En application de l'article 2, §3 de la CCT 103, les accueillants visés par la présente CCT sont exclus du bénéfice du crédit-temps.

## **Chapitre 7 : dispositions finales.**

### **Article 13**

La présente convention entre en vigueur à la date de la signature Elle est conclue à durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par les parties moyennant un préavis de 3 mois adressé par lettre recommandée au président de la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone des soins de santé

---

<sup>2</sup> CCT du 20 avril 2018 modifiant la CCT du 24 novembre 2017.