Commission Paritaire n°332

CCT du 25 juin 2021 relative au statut complet de travailleurs salariés pour des accueillants d'enfants à domicile.

Chapitre 1 : champ d'application.

Article 1er.

La présente convention s'applique :

- aux pouvoirs organisateurs des services agréés comme « Services d'Accueil d'Enfants » par l' Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE), en tant qu'employeurs, et ;
- aux accueillants d'enfants à domicile liés aux employeurs dont question ci-dessus par un contrat de travail à domicile, sous statut d'employé, en tant que travailleurs, ci-après dénommés « accueillants ».

Par « accueillant », on entend le personnel affecté à l'accueil des enfants, salarié dans le cadre d'un contrat de travail employé- à domicile, 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, le 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, ni, dès lors, à certaines conventions collectives de travail prises en application de ces dispositions de cette loi.

Article 4.

§1er. Sont considérées comme un temps plein : des prestations journalières entre 7 heures et 10 heures par jour et hebdomadaires entre 38 et 50 heures par semaine. Par prestation, on entend le temps pendant lequel l'accueillant est à disposition de l'employeur, soit pour assurer l'accueil des enfants, soit pour la préparation ou le suivi de cet accueil, pour des formations, réunions, visites d'inspection ou visites médicales, ou toute autre activité liée à sa fonction.

Des prestations inférieures à 10h journalières ne peuvent en aucun cas dépendre de la volonté ou de circonstances relevant de l'accueillant. Un horaire de disponibilité pour l'accueil des enfants conforme aux exigences de l'ONE est mentionné dans le contrat de travail.

§2. Est considéré à temps partiel, l'accueillant qui n'assure des prestations telles que définies au §1er du présent article que pendant une fraction des limites reprises au §1er du présent article et donc qui

bénéficie d'un salaire au prorata de la fraction de temps plein telle que reprise dans le contrat de travail. Un horaire de disponibilité pour l'accueil des enfants conforme aux exigences de l'ONE en la matière est mentionné dans le contrat de travail.

Article 5.

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

Chapitre 3 - conditions de travail et de rémunération

Article 6.

L'accueillant salarié bénéficie du même barème que les puériculteurs - accueillants qualifiés assimilés tel que défini par la convention collective de travail du 8 juin 2018 (n° 146758 AR du 4 novembre 2018 - MB du 21 novembre 2018).

L'accueillant qui était lié par une convention avec un service et qui obtient le statut de travailleur salarié à domicile auprès du même service, bénéficie d'une ancienneté qui démarre le premier du mois d'entrée en service comme salarié.

Article 7.

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 double pécule de vacances ne sont pas pris en compte pour la base de calcul de ce montant.

Article 8

§1er. 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, et ;
- des jours de congés sectoriels tels que prévus par la convention collective de travail du 13 janvier 2003 (n° 69148 - 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 4 de la présente convention collective de travail. Ces 5 jours supplémentaires sont prévus pour un régime de travail à temps plein et proratisés pour les accueillants à temps partiel. Ils sont également proratisés en fonction du nombre de mois prestés ou assimilés durant l'année civile au cours de laquelle ils sont pris.

Article 9

§1er. Les accueillants à domicile 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 ;
- respecter les conditions minimales de disponibilité d'accueil prescrites par l'ONE, telles que visées à l'article 4.

§2. Le nombre de jours de vacances total par accueillant 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 janvier 2003 et des jours supplémentaires pour travail à domicile prévus par l'article 8, §2 de la présente convention collective de travail) 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 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 10.
Les accueillants précédemment conventionnés avec le même service qui sont entrés en salariat pendant l'année, bénéficient de la prime de fin d'année globale telle prévue par la convention collective de travail du 19 septembre 1988 (n°21.236 - AR du 09 décembre 1988 – MB du 17 décembre 1988) comme s'ils avaient travaillé pendant toute la période de référence (de janvier à septembre).

Chapitre 4 - dispositions finales

Article 11.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 5 janvier 2021 sous condition suspensive des modifications réglementaires prévues à l'article 4.1-3, §1er du contrat de gestion de l'Office de la Naissance et de l'Enfance 2021-2025 adopté par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 24 juin 2021 portant approbation du contrat de gestion de l'Office de la Naissance et de l'Enfance 2021-2025 (MB du 7 juillet 2021).

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.

Paritair Comité nr. 332

CAO van 25 juni 2021 betreffende het volledig statuut van loontrekkende werknemers voor onthaalouders

Hoofdstuk 1: toepassingsgebied

Artikel[1].

Deze overeenkomst is van toepassing op:

- de inrichtende machten van de diensten die erkend zijn als "Services d'Accueil d'Enfants" (diensten voor kinderopvang) door het "Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE)," en als werkgevers, en
- en op de onthaalouders die verbonden zijn aan de werkgevers waarvan hierboven sprake door een arbeidsovereenkomst voor thuisarbeid, onder bediendestatuut, als werknemers, hierna "onthaalouders" genoemd.

Onder "onthaalouder" wordt zowel het mannelijke als vrouwelijke loontrekkende personeel verstaan dat tewerkgesteld is voor de kinderopvang, in het kader van een arbeidsovereenkomst voor bedienden voor thuisarbeid.

Hoofdstuk 2: type overeenkomst

Artikel 2.

De partijen komen overeen dat de onthaalouders worden in dienst genomen in het kader van een arbeidsovereenkomst voor bedienden voor thuisarbeid, overeenkomstig de artikelen 119.1 en volgende van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 3.

Overeenkomstig artikel 3 bis *van* de Arbeidswet van 16 maart 1971, impliceert deze arbeidsovereenkomst voor thuisarbeid dat de onthaalouder niet onderworpen is aan de afdelingen 1, 2, 4, 5, 6 en 7 van hoofdstuk 3 van deze wet en bijgevolg ook niet aan bepaalde collectieve arbeidsovereenkomsten genomen met toepassing van deze bepalingen van deze wet.

Artikel 4.

§1. Worden als een voltijdse betrekking beschouwd: dagelijkse prestaties tussen 7 en 10 uur per dag en wekelijkse prestaties tussen 38 en 50 uur per week. Onder prestatie wordt verstaan de tijd gedurende welke de onthaalouder ter beschikking van de werkgever staat, hetzij met het oog op de opvang van de kinderen, hetzij met het oog op de voorbereiding of de follow-up van die opvang, voor opleidingen, vergaderingen, inspectie- of medische bezoeken, of enige andere activiteit die met zijn functie verband houdt.

Prestaties van minder dan 10 uur per dag mogen in geen geval afhankelijk zijn van de wil of de omstandigheden van de verzorger. In de arbeidsovereenkomst wordt een schema van beschikbaarheid voor kinderopvang overeenkomstig de eisen van het ONE vermeld.

§2. Wordt beschouwd als deeltijdse werknemer, de onthaalouder die slechts prestaties verricht zoals bedoeld in §1 van dit artikel gedurende een fractie van de grenzen bedoeld in §1 van dit artikel en die daarvoor dus een loon ontvangt naar rato van de in de arbeidsovereenkomst bepaalde fractie van de volledige werktijd. In de arbeidsovereenkomst wordt een schema van beschikbaarheid voor kinderopvang overeenkomstig de eisen van het ONE vermeld.

Artikel 5.

De werkgever mag de uitoefening van de taken controleren die aan de onthaalouder worden toevertrouwd in het kader van de bepalingen waarin voorzien is door het ONE. De dienst moet in zijn arbeidsreglement of in de individuele overeenkomsten de voorwaarden en beperkingen van deze controle opnemen. De onthaalouder kan zich er niet aan onttrekken.

Hoofdstuk 3 - Loon en arbeidsvoorwaarden

Artikel 6.

De onthaalouder in loondienst heeft recht op dezelfde loonschaal als de kinderverzorgers - gelijkgesteld gekwalificeerd opvangpersoneel zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juni 2018 (nr. 146758 KB van 4 november 2018 - BS van 21 november 2018).

De onthaalouder die gebonden was door een overeenkomst met een dienst en die bij diezelfde dienst het statuut van loontrekkend thuiswerker verkrijgt, heeft recht op anciënniteit die ingaat op de eerste dag van de maand van indiensttreding als werknemer in loondienst.

Artikel 7.

Bovenop de loonschaal ontvangt de onthaalouder een terugbetalingsbedrag dat overeenstemt met 10% van het bruto maandloon als compensatie voor de diverse onkosten die hij gemaakt heeft voor de uitoefening van zijn functie bij hem thuis (o.a. onkosten voor verwarming, water, elektriciteit, voeding voor de kinderen, schoonmaak en was, voor de verzorgingsproducten, internet, ...). De eindejaarspremie en het vakantiegeld worden niet in rekening genomen voor de berekeningsbasis van dit bedrag.

Artikel 8.

§1. §1: De onthaalouders hebben recht op:

- wettelijk verlof zoals bepaald door de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 (BS van 30 september 1971) en de toepassingsbesluiten ervan, en;
- dagen sectoraal verlof waarin voorzien is door de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 januari 2003 (KB 24 augustus 2005 - BS 9 december 2005).

§2: Bovendien hebben de onthaalouders recht op 5 bijkomende verlofdagen die worden toegekend als compensatie voor het uurrooster inzake beschikbaarheid dat tegemoet komt aan de eisen van het ONE zoals bepaald in artikel 4 van deze CAO. Deze 5 bijkomende dagen zijn voorzien voor een

voltijdse arbeidsregeling en worden naar verhouding toegekend aan de deeltijdse onthaalouders. Ze worden ook naar verhouding toegekend in functie van het aantal gepresteerde of gelijkgestelde maanden tijdens het kalenderjaar waarin ze worden genomen.

Artikel 9.

§1. De onthaalouders hebben ook recht op bijkomende jaarlijkse vakantie onder de volgende voorwaarden:

- aangeworven zijn als onthaalouder door dezelfde dienst als diegene met wie hij door een arbeidsovereenkomst gebonden was;
- desgevallend de wettelijke verlofdagen (zoals bepaald door de wetten gecoördineerd op 28 juni 1971 en de toepassingsbesluiten ervan) en te hebben opgebruikt;
- voldoen aan de minimumvoorwaarden inzake onthaalbeschikbaarheid die zijn voorgeschreven door het ONE, zoals bedoeld in artikel 4.

§2: Het totaalaantal vakantiedagen per voltijdse werknemer (wettelijk verlof en bijkomend verlof dat door dit artikel wordt toegekend, zonder rekening te houden met de sectorale dagen die zijn bepaald door de CAO van 13 januari 2003 en de bijkomende dagen voor thuiswerk, bepaald door artikel 8, §2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst) bedraagt maximaal 20 dagen per kalenderjaar (voor een regeling van 5 dagen/week). De waarde van deze dagen wordt naar verhouding bepaald in het geval van een deeltijdse arbeidsregeling.

§3: Als de arbeidsovereenkomst ingaat na 31 augustus van het lopende jaar, bedraagt het maximaal aantal bijkomende verlofdagen 2 dagen per effectieve of gelijkgestelde werkmaand tijdens het lopende kalenderjaar (voor een regeling van 5 dagen/week).

De werkgever betaalt de onthaalouder die zijn bijkomend verlof opneemt:

1° het normale loon betreffende de vakantiedagen

2° een dubbel vakantiegeld dat, per dag bijkomend verlof die tijdens het lopende jaar wordt genomen, gelijk is aan 1/20 van 92% van het brutoloon van de maand tijdens dewelke de vakantie wordt genomen.

Artikel 10.
De onthaalouders die voordien gebonden was door een overeenkomst bij dezelfde dienst en die in de loop van het jaar in loondienst zijn getreden, genieten de globale eindejaarspremie zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 1988 (nr.21.236 - KB van 09 december 1988 - BS van 17 december 1988) alsof zij gedurende de hele referteperiode (van januari tot september) hadden gewerkt.

Hoofdstuk 4: Slotbepalingen

Artikel 11.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 5 januari 2021 onder de opschortende voorwaarde van de reglementaire wijzigingen bedoeld in artikel 4.1-3, §1 van de

beheersovereenkomst van het Office de la Naissance et de l'Enfance 2021-2025, aangenomen bij het besluit van de regering van de Franse Gemeenschap van 24 juni 2021 houdende goedkeuring van de beheersovereenkomst van het Office de la Naissance et de l'Enfance 2021-2025 (BS van 7 juli 2021).

Ze wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door de partijen met een opzeggingstermijn van 3 maanden per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de Franstalige en Duitstalige gezondheidssector.