



1

Le contexte

- ▶ *Engagement de la Plateforme – ONE – Gouvernement de trouver une solution juridiquement tenable pour tous les co-accueils conventionnés :*
 - *Maintien des places et de l'emploi*
 - *Conditions de travail décentes - respect du droit social*
 - *Continuité de l'accueil pour les familles*
- ▶ *Contrat de gestion : art 4.1-4*

« L'Office met en place dès 2021 un comité d'accompagnement chargé notamment du suivi des co-accueils conventionnés existants, sur la base d'un cadastre précis, afin de pouvoir accompagner les SAE dans l'évolution des co-accueils. Ce suivi est assuré en concertation avec la ministre de l'Enfance et la plateforme et vise à identifier puis accompagner la transformation de chaque co-accueil selon les modèles de destination suivants » : 1° Transformation en crèche avec subside d'accessibilité avec un minimum de 11 places ; 2° Fusion avec une crèche ; 3° Passage en accueillante individuelle éligible au statut salarié ; 4° Transformation en co-accueil indépendant ; 5° Autre."

2

Le contexte

- ▶ Plusieurs possibilités :
 - Transformations en crèches, via Butterfly ou un plan Cigogne
 - Fusions avec une crèche
 - Scission du co accueil conventionné en deux accueillantes "solos"
 - Co accueil indépendant
 - Maintien du statut de conventionné pour les deux co accueillantes
 - Si dans les conditions d'un domicile ou lieu choisi pour les deux : statut salarié à domicile pour les deux co accueillant.e.s

- ▶ **Quid des autres situations ? (la majorité des co-accueils aujourd'hui)**

3

SPF emploi salariat à domicile pour les co accueils

- ▶ Le contrat de travail à domicile est régi par les articles 119 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. En application de l'article 119.1 de la loi précitée, les travailleurs à domicile sont des travailleurs qui, sous l'autorité de l'employeur, fournissent un travail contre rémunération, **à leur domicile ou à tout autre endroit choisi par eux, sans qu'ils soient sous la surveillance ou le contrôle direct** de cet employeur.
- ▶ L'expression "**tout autre lieu choisi par lui**" désigne un lieu choisi par le travailleur lui-même et auquel l'employeur n'a pas libre accès, **par exemple, parce que le travailleur est lui-même propriétaire ou locataire de ce lieu.**

4

SPF emploi salariat à domicile pour les co accueils

1. 2 accueillant.e.s à leur domicile/lieu choisi librement(ex : couple)
2. L'un.e à domicile/lieu choisi librement, l'autre y exerce son activité
3. Aucun.e des deux n'est à son domicile/lieu choisi librement et lieu à disposition par un tiers
4. Idem mais lieu mis à disposition par l'employeur

"L'analyse doit être, chaque fois, la même : est-ce que les accueillant.e.s ont choisi **librement** ce lieu de travail **et** est-ce que l'**employeur a accès librement** à ce lieu ? Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, un contrat de travail à domicile ne peut pas être conclu et la relation de travail sera régie par un contrat de travail de droit commun"

! Risque de requalification de contrats de travail avec important coût pour l'employeur

5

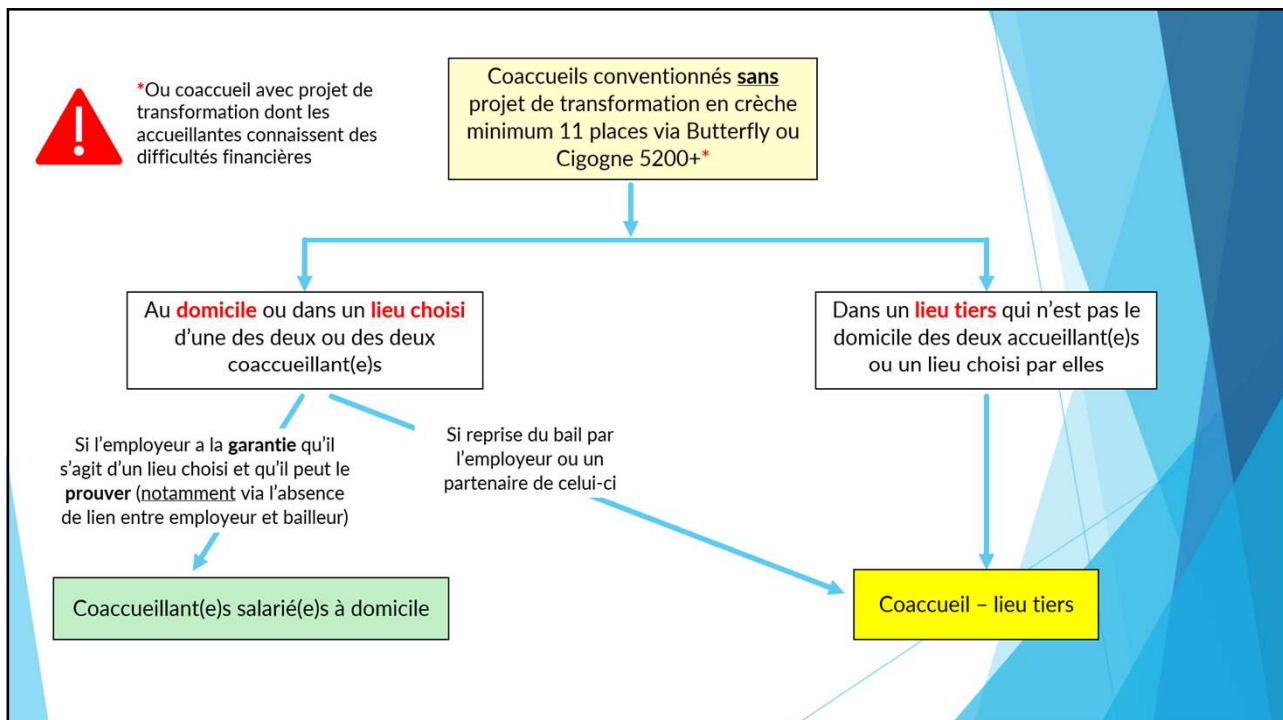
Assentiment de la Plateforme salariat pour les co-accueillant.e.s "lieux tiers"

- ▶ Accord des Syndicats publics + privés, représentants des SAE, fédérations, Brulocalis et UVCW => présentation au Cabinet et à l'ONE => Accord général
- ▶ La salarisation par un contrat de travail à domicile n'est pas possible juridiquement pour la grande majorité des co accueils => sans solution, ils risquaient de s'éteindre
- ▶ Risque de perte de places et de personnel
- ▶ **! Dans un cadre extinctif, pour ceux sans solutions actuellement**

6

- ▶ Pas de perte de places
- ▶ Accès et continuité pour les familles + PFP applicable
- ▶ 4j/ semaine : accueil pour les familles possibles avec les temps partiels
- ▶ Rapidité de mise en place (par rapport à des rénovations ou constructions pour un passage en crèche), pas de modification législative => Formulaire à l'ONE et modifications de contrats/règlements de travail
- ▶ Faible cout pour les services, par rapport à une crèche
- ▶ Pas de modification d'infrastructures, problèmes des m² pour certaines transformations en crèche
- ▶ Amélioration des conditions de travail des accueillant.e.s via l'accès au salariat
- ▶ Gestion par les SAE, maintien des subventionnements de TPMS
- ▶ S'approche du modèle de crèche mais avec particularités du fonctionnement actuel des co accueils
- ▶ Gestion des subsides SAE
- ▶ Transformation du co accueil conventionné en un lieu d'accueil ouvert 4j/semaine, 10h/j ou 10h30 d'accueil/j, fonctionnant avec 2 accueillant.e.s temps plein sur 4j/semaine

7



8

- ▶ Selon le SPF Emploi, un contrat de travail à domicile peut être conclu pour un travailleur qui fournit un travail contre rémunération à son domicile (son lieu de résidence) ou dans un endroit choisi par lui **sans qu'il soit sous la surveillance ou le contrôle direct de son employeur**. L'expression "tout autre lieu choisi par lui" désigne un lieu choisi par le travailleur lui-même et auquel l'employeur n'a **pas libre accès**, par exemple, parce que le travailleur est lui-même propriétaire ou locataire de ce lieu.

9

Focus sur le coaccueil lieu tiers

	Coaccueil - lieu tiers
CAPACITÉ ?	8 places La capacité reste dans le SAE (compte pour deux accueillant(e)s dans le calcul de l'encadrement TPMS et direction)
LIEN ACCUEILLANT(E) - PO ?	Contrat de travail classique 38h/semaine prestées en 4 jours (avec 30 min de pause non-rémunérée)
CONDITIONS D'OUVERTURE ?	4 jours par semaine Minimum 10 heures par jour

10

Focus sur le coaccueil lieu tiers

	Coaccueil - lieu tiers
CADRE EXTINGTIF ?	OUI Le nombre de coaccueils lieu tiers sera figé. Si une structure ferme, une autre ne pourra pas être créé pour la remplacer.
REMPACEMENT ?	OUI Dans les co-accueils lieu tiers, les remplacements pourront avoir lieu pour des périodes déterminées (maladie, écartement...) ou indéterminées (départ à la retraite, démission...)
NORMES INFRA ?	SAE

11

Focus sur le coaccueil lieu tiers

	Coaccueil - lieu tiers
PRISE EN CHARGE DU COÛT DE FONCTIONNEMENT (LOYER, ALIMENTATION...)?	Par le pouvoir organisateur
MODÈLE DE SUBSIDIATION ?	Subsidiation de l'emploi (comme pour les accueillant(e)s salarié(e)s) + indemnité de 15% de la rémunération brute Versée au PO

12

Les autres perspectives

	Coaccueillant(e)s salarié(e)s à domicile	Coaccueillant(e)s conventionné(e)s
CAPACITÉ ?	8 places Reste dans le SAE	8 places Reste dans le SAE
LIEN ACCUEILLANT(E) - PO ?	Idem accueillant(e) salarié(e) solo	Convention
CONDITIONS D'OUVERTURE ?	Minimum 4 jours par semaine - 10 heures par jour entier	« Au choix »

13

Les autres perspectives

	Coaccueillant(e)s salarié(e)s à domicile	Coaccueillant(e)s conventionné(e)s
CADRE EXTINGTIF ?	NON Jusqu'au 31 décembre 2024	OUI Plus aucun coaccueil conventionné ne peut être créé
REPLACEMENT ?	OUI Pour les remplacements à durée déterminée (maladie, écartement...) uniquement	Ok de remplacer 1 accueillante (jusque fin 2025) Pas Ok de remplacer les 2 sauf si projet de transformation en crèche
NORMES INFRA ?	SAE	SAE

14

Les autres perspectives

	Coaccueillant(e)s salarié(e)s à domicile	Coaccueillant(e)s conventionné(e)s
PRISE EN CHARGE DU COÛT DE FONCTIONNEMENT (LOYER, ALIMENTATION...)?	Par l'accueillant(e)	Par l'accueillant(e)
MODÈLE DE SUBSIDIATION ?	Subsidiation de l'emploi (comme pour les accueillant(e)s salarié(e)s) + indemnité de 15% de la rémunération brute Versée à <u>l'accueillant(e)</u>	Indemnités forfaitaires en fonction des présences d'enfants

15

Temps en sous-groupes

16

Focus sur le contrat de travail et le règlement de travail

- ▶ Elaboration d'un modèle de contrat de travail et de règlement de travail qui traduisent juridiquement les particularités du co-accueil lieu tiers.
- ▶ Point de départ: modèles de contrat de travail et de règlement de travail applicables pour le personnel d'accueil des milieux d'accueil collectif.

17

Focus sur le contrat de travail et le règlement de travail

- ▶ Législations applicables:
 - Loi du 3 juillet 1978 - contrats de travail
 - Loi du 16 mars 1971 sur le travail (en ce compris les dispositions en matière de temps de travail)
 - Loi du 8 avril 1965 - règlements de travail
 - Pour le secteur privé: les CCT sectorielles
- ▶ Régime de travail:
 - Contrat de travail d'employé à durée indéterminée temps plein (38 heures/semaines)

18

Modèle de contrat de travail - mentions/particularités

- Préambule (=historique/contexte)
- Lieu de travail:
"Les prestations seront effectuées à l'adresse suivante:..."
- Soumis au temps de travail : controle de l'employeur => impact sur les heures "en plus" : courses etc
- Horaire de travail: 9h30 par jour - 4 jours par semaine

Choix à effectuer entre 2 propositions:

- Proposition 1: ouverture pour l'accueil des enfants de 10h par jour, 4 jours par semaine
- Proposition 2: ouverture pour l'accueil des enfants de 10h30 par jour, 4 jours par semaine

19

Modèle de contrat de travail - mentions/particularités

PROPOSITION 1 : ouverture pour l'accueil des enfants de 10h par jour, 4 jours par semaine

Accueillante A			Nombre d'heures
Lundi	7h30 à 12h30	13h à 17h30	9h30
Mardi	7h30 à 12h30	13h à 17h30	9h30
Mercredi	Repos compensatoire		
Jeudi	7h30 à 12h30	13h à 17h30	9h30
Vendredi	7h30 à 12h30	13h à 17h30	9h30
TOTAL hebdomadaire			38h

Accueillante B			Nombre d'heures
Lundi	7h30 à 13h	13h30 à 17h30	9h30
Mardi	7h30 à 13h	13h30 à 17h30	9h30
Mercredi	Repos compensatoire		
Jeudi	7h30 à 13h	13h30 à 17h30	9h30
Vendredi	7h30 à 13h	13h30 à 17h30	9h30
TOTAL hebdomadaire			38h

Possibilité de modifier le jour de repos pour autant qu'il soit prévu un jour non presté par semaine et que ce jour soit le même pour les deux travailleur.se.s

20

Modèle de contrat de travail - mentions/particularités

PROPOSITION 2 : ouverture pour l'accueil des enfants de 10h30 par jour, 4 jours par semaine

Accueillante A			Nombre d'heures
Lundi	7h30 à 12h30	13h à 17h30	9h30
Mardi	7h30 à 12h30	13h à 17h30	9h30
Mercredi	Repos compensatoire		
Jeudi	7h30 à 12h30	13h à 17h30	9h30
Vendredi	7h30 à 12h30	13h à 17h30	9h30
TOTAL hebdomadaire			38h

Accueillante B			Nombre d'heures
Lundi	8h à 13h	13h30 à 18h	9h30
Mardi	8h à 13h	13h30 à 18h	9h30
Mercredi	Repos compensatoire		
Jeudi	8h à 13h	13h30 à 18h	9h30
Vendredi	8h à 13h	13h30 à 18h	9h30
TOTAL hebdomadaire			38h

Possibilité de modifier le jour de repos pour autant qu'il soit prévu un jour non presté par semaine et que ce jour soit le même pour les deux travailleurs.

21

Modèle de règlement de travail - mentions/particularités

- Cohabitation de règlements de travail au sein d'un même service
- Nécessité d'élaborer un règlement de travail distinct
- Mentions obligatoires/mentions facultatives
- Congés

22

