

1 - LA TRANSITION VERS LE SALARIAT

QUE DIT LA THÉORIE ?

- **POURSUITE DE LA TRANSITION VERS LE SALARIAT**

Le projet-pilote de passage au statut salarié s'est terminé fin 2019. Depuis le 1^{er} janvier 2020, le statut d'accueillante salariée est donc devenu la norme.

L'AGCF du 2 mai 2019 entré en vigueur le 1er janvier 2020 acte ce changement en ne prévoyant plus la possibilité d'autoriser de nouvelles accueillantes conventionnées.

Conformément à l'article 4.1-2 du contrat de gestion 2021-2025, l'ensemble des accueillantes conventionnées se sont vu offrir la possibilité de passer au salariat.

Cependant, **l'AGCF du 22 mai 2019** prévoit la possibilité pour les (co)accueillantes de rester conventionnées aussi longtemps qu'elles le souhaitent et d'opter à tout moment par la suite pour le statut de salariée(s) (Article 17, §1er). Fin 2024, l'ONE a établi une liste d'accueillantes conventionnées ne souhaitant pas opter pour le statut salarié. Pour ce faire, chaque accueillante conventionnée a complété une déclaration d'intention qui devait être transmise à l'ONE (mail pro.one du 4/11/2024). Le personnel repris sur cette liste sera autorisé à poursuivre son activité en tant que conventionné et à opter pour le statut salarié à tout moment. **Début février 2026, il restait encore 218 accueillant(e)s conventionné(e)s (coaccueils restants inclus). D'un point de vue légal, le remplacement dans les coaccueils conventionnés n'est plus possible depuis le 1^{er} janvier 2026.**

Concernant les coaccueils qui ne peuvent se transformer en crèche, une **communication de l'ONE du 03 mai 2024**  prévoit la possibilité d'opter, « à défaut d'autre solution » pour l'un des deux modèles résiduels suivants :

- **Modèle coaccueil salarié avec contrat de travail à domicile ou dans un lieu choisi** – pour les coaccueils établis au domicile d'au moins une des deux coaccueillantes (à fortiori si les deux sont domiciliées sur place) et pour les coaccueils établis ailleurs mais dans un lieu librement choisi par les accueillantes (et non pas mis à disposition par l'employeur).
- **Modèle coaccueil salarié lieu tiers.** Pour les coaccueils établis dans des lieux mis à disposition /imposés par l'employeur pour lesquels le respect des conditions d'application du contrat de travail à domicile pose problème par rapport à la réglementation du travail. Ce modèle se base sur un contrat de travail ordinaire dont le volume horaire (38 heures) temps plein est presté en régime de 4 jours/semaine.

En conséquence, les deux statuts vont continuer à coexister dans un grand nombre de SAE.

- LE MORATOIRE DES ACCUEILLANTES

Par la signature du contrat de gestion, le ministère en charge de l'enfance pour la Fédération Wallonie Bruxelles confie à l'ONE une série d'objectifs et des moyens (financiers et règlementaires) pour les atteindre. Des priorités d'action sont également définies.

Lors des négociations qui ont précédé la signature de ce contrat de gestion, priorité a été donnée à la poursuite de la salarisation des accueillantes. Celle-ci représente un « coût » plus important pour le gouvernement. Aussi, pour garder la maîtrise de son budget, celui-ci a décidé de limiter le nombre total d'accueillantes (article 4.1-1 du CG de l'ONE 2021-2025). Pour ce faire, de nouvelles capacités ont été octroyées aux SAE pour une durée de 5 ans.

Le fait de figer ces capacités pour une durée de 5 ans a pour effet positif de stabiliser l'emploi TPMS. Cette stabilité étant bien nécessaire pour permettre au secteur de faire face aux enjeux actuels : recrutement, transformation des coaccueils, salariat des accueillantes...



Le moratoire (nombre maximal d'accueillantes pour la FWB) a été fixé à 2244 accueillantes (salarisées et conventionnées en ce compris les coaccueils). Jusqu'à ce que ce moratoire soit levé, il ne pourra donc y avoir plus de 2244 accueillantes (et coaccueillantes) en Fédération Wallonie Bruxelles. Pour information, début 2023, il y avait 2114 accueillantes (et coaccueillantes) en fonction. Début 2026, il n'y en avait plus que 1969.

Ce contrat de gestion qui devait se terminer au 31 décembre 2025 a été prolongé pour une durée maximale d'une année. Il faudra attendre le prochain contrat de gestion (2027-2031) pour voir si ce moratoire est maintenu.

ET DANS LA PRATIQUE ?

Fin 2024, chaque accueillante conventionnée a été invitée à compléter une déclaration d'intention qui devait être transmise à l'ONE dans laquelle elle précisait son choix de rester conventionnée ou de devenir salariée.

Depuis le 01/01/2025, les accueillantes ayant souhaité rester conventionnées peuvent cependant devenir salariées à tout moment si elles changent d'avis. **Pour ce faire, le PO employeur de l'accueillant doit au préalable adresser une demande de transformation en salariée à l'ONE (et recevoir l'accord).**



L'engagement d'une personne en indisponibilité de longue durée (plus de 3 trimestres) ne pourra être autorisé. L'accueillante doit avoir repris son activité au moment de l'engagement.

Attention, contrairement aux accueillantes en incapacité de travail, les accueillantes conventionnées en écartement prophylactique ou en congé de maternité peuvent être reprises comme candidates et obtenir un poste salarié au terme de leur congé si leur candidature est retenue pour le passage au salariat.

- **TABLEAU COMPARATIF DES DEUX STATUTS**

Vous trouverez ci-dessous un tableau comparatif des deux statuts :

		« SUI GENERIS » ⓘ	SALARIÉ
STATUT		Conventionnée avec un SAE	Contrat de travail à domicile/lieu choisi signé avec un SAE pour l'accueil de 4 enfants équivalent temps plein Possibilité de temps partiel (minimum 4/5 temps)
RENTRÉES FINANCIÈRES		Indemnités forfaitaires brutes indexables qui dépendent de la présence d'enfants	Salaire fixe correspondant à un barème différent selon le type de pouvoir organisateur (public ou privé) + forfait de 15% du salaire brut pour les frais inhérents au travail à domicile
FISCALITÉ		 Non imposable, car toutes les indemnités ONE sont considérées comme des remboursements de frais à l'exception des revenus de remplacement (allocation de chômage et indemnités de mutuelle) Bénéfice du quotient conjugal ⓘ (suppression progressive à partir de 2027)	Application de la réglementation générale des impôts
STATUT SOCIAL	MALADIE/INVALIDITÉ	Droits ouverts si accueil moyen d'au moins 2 ETP	Sécurité sociale complète concernant les 5 piliers
	PENSION ET ALLOCATIONS FAMILIALES	Assimilée salariée	
	CONGÉS PAYÉS	Pas de congés payés, ni de pécule de vacances, mais 20 jours de fermeture assimilés pour la sécurité sociale	

CHÔMAGE	Dans certains cas, maintien du droit à des allocations en cas d'arrêt	
	Pas d'ouverture de droit liée à l'activité d'accueillante conventionnée	
	Allocation de garde en cas d'absence d'enfant	

Remarque concernant l'accès à la pension : Depuis 2023, pour les accueillantes qui accèdent à la pension, les années prestées avant 2003 entreront dorénavant en ligne de compte pour le calcul des années de carrière nécessaires à l'obtention de la pension minimale garantie ([voir Loi du 27 novembre 2022 \(D\)](#)).

- **CALCUL DE LA CAPACITÉ D'ACCUEIL CHEZ L'ACCUEILLANTE SALARIÉE**

La capacité d'accueil d'une accueillante est de 4 ETP. Toutefois, les accueillantes conventionnées qui s'étaient vu accorder une dérogation à 3 ETP (faute d'espace suffisant) conservent cette capacité dérogatoire, et ce même si elles deviennent salariées (Art. 4 de l'AGCF du 22/05/19).

A dater du 1er octobre 2021, le calcul du respect de la norme de 4 ETP pour les accueillantes salariées peut être réalisé sur base mensuelle afin de permettre une plus grande souplesse dans la gestion des présences des enfants. Voici la formule qui doit être utilisée pour s'assurer du respect de cette norme mensuelle :

4 enfants ETP par jour X nombre de jours de travail sur le mois = nombre maximal d'unités pour des journées complètes (à multiplier par 2 pour des journées incomplètes).

Exemple : Calcul de la capacité d'accueil maximale d'une accueillante qui travaille à 4/5^{ème} temps (pas le mercredi) pour le mois de mai 2025.

- ✧ Le mois de mai 2025 compte 22 jours potentiels de travail moins 4 jours (mercredis durant lesquels l'accueillante ne travaille pas) => 18 jours.
- ✧ Si l'on retire les 2 jours fériés (fête du Travail – ascension) => 16 jours de travail.
- ✧ L'accueillante ne prend pas d'autres congés en mai et est autorisée pour 4 enfants ETP.

16 jours x 4 enfants ETP = 64 présences possibles en journées complètes.

L'ONE a décidé d'autoriser, sans demande de dérogation, un **dépassement de 10% de la capacité d'accueil mensuelle pour permettre les dépannages temporaires des enfants déjà inscrits dans le service** (et dont l'accueillante est indisponible ou des enfants déjà inscrits chez cette accueillante et qui ont

besoin de jours supplémentaires sur le mois), et ce pour autant que la norme de 5 enfants simultanément présents soit toujours respectée. Dans tous les autres cas, une **demande de dérogation** ① doit être introduite. Celle-ci nécessite l'accord préalable de l'accueillante.

Ainsi, si l'on reprend l'exemple précédent, pour le mois de mai, cette accueillante peut dépasser ce nombre de présences en journées complètes (de 10 % maximum) => 6 présences supplémentaires et ce pour répondre à des demandes de dépannage d'enfants déjà inscrits dans le service.

- **ENGAGEMENT DES ACCUEILLANT(E)S ET CAPACITÉ DES SAE**



Selon l'article 9 de l'arrêté de la communauté française du 2 mai 2019 : « *Le service d'accueil d'enfants a une capacité minimale de 36 places d'accueil avec un maximum par lieu d'accueil de 4 en termes d'équivalents temps plein et de 5 enfants présents simultanément au plus. Au-delà de 36 places, les capacités d'accueil autorisables sont des multiples de 36 places* »

Cette capacité qui influe sur la subside de la fonction de direction et de l'encadrement TPMS est octroyée pour une durée de 5 ans. Elle peut être revue à l'initiative de l'ONE en cas de baisse de capacité de plus d'un tiers durant l'année qui précède (article 41 §2 de l'AGCF du 2 mai 2019).

Conformément à la réglementation, les capacités devaient être revues au 1^{er} janvier 2027. Début juillet 2026, l'ONE a cependant annoncé aux SAE (**communication ONE du 13-07-26**①) le gel de leur capacité pour une durée de deux ans. Cette décision a pour objectif de ne pas fragiliser plus encore un secteur qui a déjà été fortement impacté par certains changements (perte de places liées aux transformations des coaccueils en crèche, gel de l'indexation des subsides...). Ce gel des capacités d'une durée de deux ans coïncide également avec le lancement du projet-pilote de créations de 40 mini-accueils qui a pour ambition de relancer la création de places dans les SAE.

- **RÔLE D'EMPLOYEUR ET RESPONSABILITÉS DE CHACUN AU SEIN DU SERVICE**

L'employeur (le pouvoir organisateur) devient le seul responsable de ses travailleurs. L'autorisation octroyée par l'ONE s'adressera au service et non plus à l'accueillante. En conséquence, si un problème surgit avec une accueillante, seule la responsabilité du service sera engagée.

BIBLIOGRAPHIE ET RESSOURCES

INTITULÉ	ADRESSE WEB
AGCF du 2 mai 2019 fixant le régime d'autorisation et de subvention des crèches, des services d'accueil d'enfants et des (co)accueillantes d'enfants indépendant(e)s	http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2019/05/02/2019014855/justel
Arrêté du 22 mai 2019 du Gouvernement de la Communauté française fixant le régime transitoire des milieux d'accueil	http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2019/05/22/2019042129/justel
Contrat de gestion de l'ONE 2021-2025	https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/49398_002.pdf
Ligne du temps de la période de transition « Réforme »	https://view.genial.ly/601a7aec1a2eeb0d6fefe6e5/vertical-infographic-timeline-delaix-reforme-milac
Droit aux allocations de chômage en cas d'arrêt d'activité comme accueillante	https://www.onem.be/citoyens/accueillantes-d-enfants/avez-vous-droit-a-l-allocation-de-garde-octroyee-a-l-accueillante-d-enfants-
❶ Communication ONE de mai 2024 – Modèles résiduels pour les coaccueils	https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2025/09/Communication-SAE-co-accueils-salariesVF.docx
❶ La déclaration d'impôts pendant le mariage (le quotient conjugal)	https://finances.belgium.be/fr/particuliers/famille/situation_familiale/huwelijk
❶ Loi du 27 novembre 2022 modifiant l'AR du 28/09/2006 (pension accueillantes)	https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2022/11/27/2022207144/justel
❶ Modèle de demande de dérogation accueillante salariée – nombre d'enfants	https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2023/10/Demande-de-derogation-AES.docx
❶ Brochure « Un statut social pour les accueillantes d'enfants »	https://www.one.be/public/brochures/brochuredetail/brochure/un-statut-social-pour-les-accueillantes-denfants-spf-securite-sociale/
❶ Communication ONE du 13/07/26 - Révision des capacités	https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2026/07/26-07-13-ONE-Communication-SAE-revision-des-capacites.pdf

[Revenir à la table des matières](#)