

## **Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé**

Convention collective de travail 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.

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

Les accueillants salariés bénéficient de 20 jours de congés légaux ainsi que les 5 jours prévus par la convention collective de travail du CCT du 13 janvier 2003 (AR 24 août 2005- MB 09 décembre 2005). En outre, de manière forfaitaire, ils bénéficient de 5 jours de congés supplémentaires. Ces 5 jours sont prévus pour un régime de travail à temps plein.

### Article 11

Les accueillants conventionnés avec le service qui intègrent le test pilote dans le cadre du même service peuvent bénéficier des jours vacances annuelles, ainsi que des simple et double pécule de vacances, dès l'engagement, au prorata des mois d'accueil effectifs dans les 12 mois qui précèdent, et ce dans les mêmes conditions d'octroi et de calcul que s'ils avaient été en contrat de salarié pendant cette période. Les périodes couvertes par les congés de maternité ou de paternité, l'incapacité de travail, les vacances annuelles, les jours fériés ou de formation, sont assimilés aux périodes d'accueil.

### 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

## **Paritair comité voor de Franstalige en Duitstalige sector voor maatschappelijk welzijn en gezondheidszorg**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2017 betreffende de uitvoering van een proefproject van het volledig statuut van loontrekkende werknemers voor onthaalouders.

### Inleiding

Sinds 2003 beschikken de geconventioneerde onthaalouders over een statuut "sui generis".

De Franse Gemeenschap wenst dit statuut te doen evolueren naar een statuut van loontrekkend thuiswerker en voert hiervoor een "proeftest" in die beter beschreven wordt in het besluit van de regering van 8 november 2017 en in deze Overeenkomst is opgenomen onder de term "proeftest".

Deze CAO beoogt de concretisering van deze proeftest die werd opgestart met de regering van de Franse Gemeenschap en de "ONE" met het oog op de tenuitvoerlegging van een volledig statuut van loontrekkende werknemers voor onthaalouders. Rekening houdend met de specificiteit van het project en met de opdrachten die worden toevertrouwd aan de onthaalouders, moet worden voorzien in een bijzonder kader, aangepast aan de activiteit en dat desgevallend afwijkt van de sectorale overeenkomsten.

De proeftest is gepland voor een fase van 2 jaar. In geval van verlenging blijft deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing behalve als de ondertekenende partijen over andere bepalingen overeenkomen.

Zonder afbreuk te doen aan de wettelijke bepalingen, beoogt deze overeenkomst de bepalingen te regelen in verband met de tewerkstelling.

### HOOFDSTUK 1: Toepassingsgebied

#### Artikel 1

Deze overeenkomst is van toepassing

op de inrichtende machten van de diensten die erkend zijn door de "Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE)" voor de omkadering van geconventioneerde en/of loontrekkende onthaalouders in het kader van de proeftest, als werkgevers

en op de onthaalouders die verbonden zijn aan de werkgevers waarvan hierboven sprake door een arbeidsovereenkomst voor thuiswerk, onder bediendestatuut, in het kader van de voormelde proeftest, als werknemers.

Onder onthaalouder wordt zowel het mannelijk als vrouwelijk loontrekkend personeel verstaan dat tewerkgesteld is voor de kinderopvang, in het kader van een arbeidsovereenkomst - voor bedienden - voor thuiswerk - in dienst genomen in het kader van de proeftest.

## Hoofdstuk 2: type van 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 arbeidswet van 16 maart 1971, noch derhalve aan bepaalde collectieve arbeidsovereenkomsten genomen met toepassing van deze bepalingen van deze Wet. Een arbeidstijdregeling met de beschikbaarheid voor de gezinnen zal worden vermeld in de arbeidsovereenkomst; deze zal beantwoorden aan de eisen van de "Office de la Naissance et de l'Enfance" (ONE).

### Artikel 4

Wordt als een voltijdse betrekking beschouwd: prestaties van 10 uren per dag 5 dagen per week, 220 dagen per jaar.

### 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 de 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 - Verband met het proefproject

### Artikel 6

Rekening houdend met de beschikbare middelen kan enkel een deel van de onthaalouders deel uitmaken van de proeftest. Deze deelname gebeurt op vrijwillige basis.

De werkgever is verplicht om de toegangsvoorwaarden na te leven die in overleg bepaald zijn in het kader van de proeftest.

### Artikel 7

Bij gebreke van bepalingen waarover werd overlegd in het kader van de stopzetting van de proeftest, neemt de overeenkomst van rechtswege een einde zonder vergoeding noch opzegging op het einde van de proeftest als deze niet wordt verlengd. De werkgever brengt de onthaalouder 3 maanden voor het einde van het project en van de overeenkomst per aangetekende brief op de hoogte van het einde van zijn overeenkomst.

De onthaalouder kan dan opteren voor een andere baan of de opvangtaken blijven voortzetten. In dit laatste geval is de werkgever verplicht om de onthaalouder over te nemen in het conventioneel verband dat bestond voor zijn toetreding tot de proeftest. Als hij geen toegestaan onthaalouder was in het kader van de dienst voor zijn overeenkomst van loontrekkend thuiswerker, zal de werkgever hem het statuut sui generis van geconventioneerd onthaalouder voorstellen.

De algemene bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de beëindigingen van arbeidsovereenkomst zijn van toepassing buiten de motivatie en de termijn bepaald in het 1ste lid van dit artikel.

## Hoofdstuk 5 - Loon en arbeidsvoorwaarden

### Artikel 8

De loontrekkende onthaalouder geniet dezelfde loonschaal als de kinderverzorgsters zoals bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2012 (nr. 113228 KB van 17 juli 2013 - Belgisch Staatsblad van 22 oktober 2013). In afwijking van de collectieve arbeidsovereenkomsten van <sup>1 juli</sup> 1975 (nr. KB van 27 april 1977 - BS 17 mei 1977) betreffende de anciënniteit, van 10 december 2001 (nr. 62123 - KB 8 januari 2004 - BS 30 januari 2004), van 13 januari 2003 (nr. 69148 KB van 24 augustus 2005 - BS 9 december 2005), van 13 oktober 2003 (nr. 69151 KB 10 augustus 2005 - BS 9 november 2005), heeft de onthaalouder die het statuut verkrijgt van loontrekkende thuiswerker een anciënniteit van 0 jaar bij zijn indienstneming in dit kader ongeacht zijn beroepsverleden.

### Artikel 9

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/haar 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 10

De loontrekkende onthaalouders hebben recht op 20 dagen wettelijk verlof alsook 5 dagen waarin voorzien is door de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 januari 2003 (KB 24 augustus 2005 - BS 9 december 2005). Bovendien hebben zij forfaitair recht op 5 bijkomende verlofdagen. In deze 5 dagen is voorzien voor een voltijdse arbeidsregeling.

### Artikel 11

De onthaalouders die geconventioneerd zijn met de dienst die deel uitmaken van de proeftest in het kader van dezelfde dienst hebben recht op de jaarlijkse vakantiedagen, alsook op het enkel en dubbel vakantiegeld, vanaf de indienstneming, naar rato van de effectieve onthaalmaanden in de 12 maanden die voorafgaan, en dit in dezelfde toekennings- en berekeningsvoorwaarden dan als zij een overeenkomst van loontrekkende hadden gehad tijdens deze periode. De periodes gedekt door

moederschaps- of vaderschapsverloven, arbeidsongeschiktheid, jaarlijkse vakantie, feestdagen of opleidingsdagen, worden gelijkgesteld met de opvangperiodes.

#### Artikel 12

Met toepassing van artikel 2, §3 van de CAO 103, hebben de onthaalouders bedoeld door deze CAO geen recht op tijdskrediet.

#### Hoofdstuk 7 : Slotbepalingen

#### Artikel 13

Deze overeenkomst treedt in werking op de datum van ondertekening. Zij wordt gesloten voor onbepaalde tijd. 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.