



CoSeGe

Statut salarié des Accueillants

16/01/2018

Programme

- Rétroactes
- Accord du Gouvernement du 20-12-2017
- Concrétisation sectorielle
*CCT du 24-11-2017
ou accords des Comités C*
- Contrat de travail à domicile
- Adaptation du règlement de travail
- Questions-réponses
- Conclusions





Rétroactes



Par Françoise Pichot, COSEGE



Accords du Gouvernement



Par Natacha Verstraeten, FILE



Concrétisation sectorielle



Par Carine Delrée, FILE

Secteur privé

CP 332: CCT du 24-11-2017

Secteur public

Comité C bruxellois

Comité C wallon



Concrétisation sectorielle



Secteur privé: CP 332: CCT du 24-11-2017

Champ d'application

- PO des services agréés par l'ONE pour l'encadrement d'accueillants d'enfants conventionnés et/ou salariés
- Accueillants salariés à domicile engagés dans le cadre du test-pilote

Art 1 – CCT



Concrétisation sectorielle



Secteur privé: CP 332: CCT du 24-11-2017

Type de contrat

- Contrat de travail à domicile
- Employé

→ Art. 119.1 à 119.12, Loi du 3-07-1978 relative aux contrats de travail

→ Art 3bis, Loi du 16-03-1971 relative au travail

Art 2, 3 – CCT

- Temps plein: prestations de 10h/jour et de 5j/semaine – 220j/an
- Contrôle au domicile:
 - conditions à intégrer dans contrat et règlement de travail
 - accueillant ne peut s'y soustraire

Art 4, 5 – CCT



Concrétisation sectorielle



Secteur privé: CP 332: CCT du 24-11-2017

Lien au test pilote

- Intégration au nouveau statut sur base volontaire
- Respect des conditions d'accès du test pilote

Art 6 – CCT

- Fin éventuelle du projet pilote → fin du contrat
 - Sans préavis ni indemnité
 - Employeur avertit par recommandé 3 mois à l'avance
 - Dispositions générales (Loi 1978) s'appliquent sauf motivation et délai préavis

Art 7 – CCT

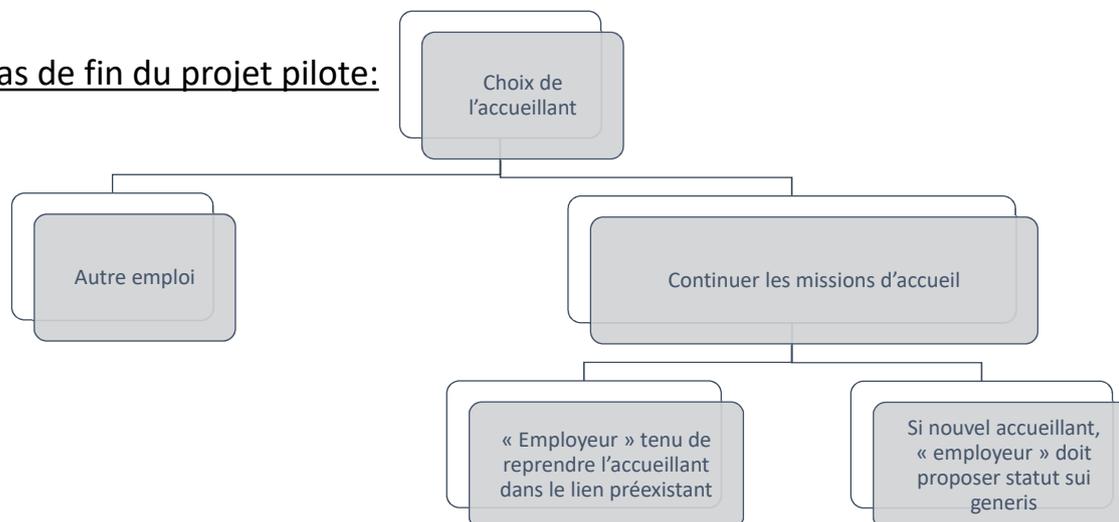
→ Choix de l'accueillant



Concrétisation sectorielle



En cas de fin du projet pilote:



Concrétisation sectorielle



Secteur privé: CP 332: CCT du 24-11-2017

Lien au test pilote – rémunération et frais

- Barème CP 332 (CCT 17-12-2013)
 - Niveau 3 puériculteur
 - Ancienneté 0
- Défraiement pour frais de travail à domicile
 - 10% rémunération mensuelle brute
 - Frais = chauffage, eau, électricité, nourriture des enfants, nettoyage, lessive, produits de soin, ...
 - Calcul: PFA et DPV non pris en compte

Barème puériculteur
ANNEXE à la CCT du 17 décembre 2012

anc. date d'appl coef	rémunération mensuelle indexée 01-06-2017
	1,6734
0	2.001,99
1	2.080,82
2	2.101,19
3	2.135,00
4	2.143,85
5	2.172,67
6	2.181,52
7	2.210,34
8	2.219,18
9	2.279,69
10	2.314,40
11	2.344,98
12	2.355,59
13	2.386,18
14	2.396,79
15	2.459,06
16	2.469,67
17	2.500,25
18	2.510,87
19	2.541,45
20	2.552,06
21	2.582,64
22	2.593,25
23	2.623,84
24	2.634,02
25	2.665,44
26	2.676,26
	2.707,05
	2.717,88
	2.748,67

Art 8, 9 – CCT





Concrétisation sectorielle



Secteur privé: CP 332: CCT du 24-11-2017

Lien au test pilote – vacances annuelles

- 20 jours de congés légaux (régime 5j/semaine)
 - 5 jours sectoriels (CCT 13-01-2003)
 - 5 jours complémentaires (compensation disponibilité)
- 30 jours pour un temps plein

Art 10, 11 – CCT

→ **dès la 1^{ère} année!** (simple et double pécule)

- pour les accueillants conventionnés avec le service qui deviennent salariés du même service
- au prorata des mois d'accueil effectifs dans les 12 mois qui précèdent
- périodes assimilées: congé maternité et paternité, incapacité de travail, vacances annuelles, jours fériés et de formation



Concrétisation sectorielle



Secteur privé: CP 332: CCT du 24-11-2017

Lien au test pilote – crédit-temps

- Exclusion du bénéfice du crédit-temps pour la période du test pilote

Art 12 – CCT



Concrétisation sectorielle



Secteur public

Comité C bruxellois

Comité C wallon

→En attente des textes des Comités C...



Contrat de travail à domicile



Par Carine Delrée, FILE

- Définition
- Législations applicables
- Ecrit obligatoire
- Temps de travail
- Obligations spécifiques de l'employeur
- Spécificités en cas de suspension



Contrat de travail à domicile



Définition

Travailleurs à domicile

*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.*

→ ouvrier ou employé

Art 119.1 – L 1978



Contrat de travail à domicile



Définition

3 caractéristiques:

→ lien de subordination

→ travail effectué, non pas au sein de l'entreprise, mais dans tout autre lieu choisi librement par le travailleur (domicile ou résidence)

→ employeur ou son représentant, pas présent sur le lieu des prestations et n'y a pas librement accès – pas de contrôle direct

Art 119.1 – L 1978



Contrat de travail à domicile



Législations applicables

Loi du 3 juillet 1978 – Contrats de travail

- Titre IV – articles 119.1 à 119.12
- Dispositions générales de la L. 1978 si pas de disposition spécifique

Art 119.2 – L 1978

Loi du 16 mars 1971 – Loi sur le travail

- art 3bis (exclusion relative au temps de travail)

Loi du 8 avril 1965 – Règlements de travail

CCT du 24 novembre 2017 ou décision Comité C



Contrat de travail à domicile



Ecrit obligatoire

Contrat de travail à domicile

- par écrit
- pour chaque travailleur individuellement
- au plus tard au moment du début de l'exécution du contrat

Art 119.4 – L 1978

A défaut d'écrit

- Travailleur peut mettre fin au contrat à tout moment sans préavis ni indemnité
- Contrat considéré comme CDI à temps plein

Art 119.5 – L 1978



Contrat de travail à domicile



Ecrit: mentions obligatoires

1. Employeur: dénomination, raison sociale et siège social
2. Travailleur: nom, prénom, résidence principale
3. Rémunération convenue (ou mode et base de calcul)
4. Remboursement des frais inhérents au travail à domicile
 - 10% de la rémunération mensuelle brute
 - en faire un forfait pour éviter l'application de l'art 119.6

Art 9 – CCT

Art 119.4 – L 1978



Contrat de travail à domicile



Ecrit: mentions obligatoires

5. Lieu(x) où le travailleur a choisi d'exécuter son travail
6. Description succincte du travail convenue
7. Régime de travail et/ou horaire convenue et/ou volume minimal convenue des prestations (→ *temps de disponibilité de l'accueillant*)
8. Commission paritaire compétente

+ toutes les autres modalités

- CDI ou CDD
- Régime de travail
- ...

Art 119.4 – L 1978

Dispositions générales – L 1978



Contrat de travail à domicile



Ecrit: mentions indispensables

- Lien au test-pilote
 - Dans un préambule au contrat de travail, expliquer le contexte de la signature de ce contrat: projet pilote pour 2 ans, évaluation, fin du contrat en cas d'abandon du projet pilote



Contrat de travail à domicile



Ecrit: mentions indispensables

- Reprise de clauses de la convention AEC-SAEC
 - Interdiction de délégation de garde
 - Interdiction d'intervention financière des parents directement à l'accueillant
 - Respect du règlement de travail, du projet d'accueil, du code de déontologie, ...



Contrat de travail à domicile



Ecrit: mentions indispensables

Contrôle du lieu d'accueil des enfants

Inviolabilité du domicile

- Droit constitutionnel

Contrôle par le SAEC

- Mission ONE
- Intérêt supérieur des enfants



Contrat de travail à domicile



Ecrit: mentions indispensables

Contrôle du lieu d'accueil des enfants

Inviolabilité du domicile

- Droit constitutionnel

- PAS absolue
 - Contrôle direct uniquement avec autorisation du travailleur
 - Pas de procédure et de limite légale
- MAIS principes généraux**



Contrat de travail à domicile



Ecrit: mentions indispensables

Contrôle du lieu d'accueil des enfants

- **Principes généraux**
(issus du contrôle internet, mails et télésurveillance)
 - Finalité
 - Proportionnalité
 - Transparence



Contrat de travail à domicile



Ecrit: mentions indispensables

Contrôle du lieu d'accueil des enfants

*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.*

Art 5 - CCT



Contrat de travail à domicile



Ecrit: mentions indispensables

Contrôle du lieu d'accueil des enfants – mentions au contrat de travail

- Description des pièces dévolues à l'accueil des enfants et de ce fait, contrôlables
- Obligation de bon entretien
- Obligation de respect des règlements incendie, ONE, ...
- Obligation de maintenir les conditions d'autorisation relatives à l'infrastructure
- Autorisation générale du travailleur pour visite de contrôle par mandataire de l'employeur
- Faire le lien avec la mission octroyée par l'ONE aux SAEC



Contrat de travail à domicile



Ecrit: mentions indispensables

- Sort du contrat et procédure en cas de déménagement
 - Autorisation du nouveau domicile obligatoire → avenant au contrat de travail
 - Quid si pas d'autorisation? → condition essentielle du contrat
 - Procédure de changement de domicile dans le RT → référence dans le contrat de travail



Contrat de travail à domicile



Ecrit obligatoire

Remarques

ONE demande un début de contrat au 1er du mois pour éviter 2 statuts différents sur le même mois

→ modèle de contrat mis à disposition par l'ONE?



Contrat de travail à domicile



Temps de travail

« Les dispositions du chapitre III, sections I et II et IV à VII ne sont pas applicables aux travailleurs à domicile. »

CHAPITRE III. Temps de travail et de repos.

Section 1. Repos du dimanche.

Section 2. - Durée du travail.

Section 3. Régime des temps de travail des jeunes travailleurs. **SEULE SECTION QUI S'APPLIQUE**

Section 4. - Travail de nuit.

Sous-section 1re. - L'interdiction du travail de nuit.

Sous-section 2. - Dérogations à l'interdiction du travail de nuit.

Sous-section 3. - Introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit.

Section V. - Respect des horaires de travail.

Section VI. - Intervalles de repos.

Section 7. - Pauses

Art 3bis – L 1971



Contrat de travail à domicile



Obligations spécifiques de l'employeur

Art 20 – L. 1978: obligations générales de l'employeur

Exemples

- *Faire travailler dans les conditions, au temps et au lieu convenus*
- *Veiller à ce que les 1ers secours soient assurés en cas d'accident*
- *Consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des travailleurs*
- *Conserver les instruments de travail*
- ...

→ **NE S'APPLIQUENT PAS AU TRAVAIL A DOMICILE**

Art 119.3 – L 1978



Contrat de travail à domicile



Obligations spécifiques de l'employeur

L'employeur est tenu à l'égard du travailleur à domicile de

1. Mettre à la disposition du travailleur, s'il y a lieu et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'exécution du travail;
2. Payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus

Art 119.3 – L 1978



Contrat de travail à domicile



Obligations du travailleur

Le travailleur à domicile doit respecter les mêmes obligations que le travailleur "ordinaire"

Exemples:

- *exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus*
- *agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat*
- ...

Art 17 – L 1978



Contrat de travail à domicile



Spécificités en cas de suspension du contrat

Dispositions générales applicables **sauf spécificités du travail à domicile**:

- **Accident technique dans l'entreprise et intempéries** empêchant d'arriver à l'entreprise → **non applicable**
- **"Heures perdues"**: droit à la rémunération pour travailleur payé au forfait SI
 - apte au travail
 - ne peut entamer ou poursuivre le travail
 - pour une cause indépendante de sa volonté

Exemples: *incendie, panne de courant, ...*

Art 119.8 – L 1978



Contrat de travail à domicile



Spécificités en cas de suspension du contrat

- **Incapacité de travail**

En cas de maladie ou d'accident, le travailleur à domicile doit, sauf force majeure:

1. Avertir immédiatement son employeur
2. Envoyer un CM dans les 2 jours (d'office et sans demande préalable de l'employeur)

Art 119.9 – L 1978

Rémunération garantie: idem que travailleurs « ordinaires »



Contrat de travail à domicile



Spécificités en cas de suspension du contrat

- **Congé de sollicitation**

- Règles générales de l'art 41 – L 1978
- **Applicable** uniquement aux travailleurs à domicile payés au forfait

Art 119.11 – L 1978



Adaptation du règlement de travail



Par Catherine Flament, COSEGE



Adaptation du règlement de travail



Contenu

Procédure



Adaptation du règlement de travail



Contenu

- 1 seul Règlement avec des mentions spécifiques où c'est nécessaire?
- 1 annexe dédiée aux travailleurs à domicile?
- 2 Règlements séparés?



Adaptation du règlement de travail



Contenu

Le tableau suivant vous présente les mentions qui font partie intégrantes d'un règlement de travail type pour le secteur privé C.P 332.

Ce tableau distingue les mentions obligatoires et les mentions facultatives en application de la loi du 08/04/1965 instituant le règlement de travail.

Ce tableau intègre les adaptations à apporter en raison du statut d'accueillante salariée au domicile.

Contenu

En regard de chaque mention, vous pourrez repérer des signes qui signifient:

	• Cela ne s'applique pas aux accueillantes salariées au domicile
=	• Cela s'applique à l'ensemble du personnel
X!	• Apporter des précisions spécifiques aux accueillantes
+	• Tiré de la C.C.T du 24/11/2017

ADAPTATION AU STATUT D'ACCUEILLANTE SALARIEE AU DOMICILE REGLEMENT DE TRAVAIL TYPE SECTEUR PRIVE C.P 332			
MENTIONS OBLIGATOIRES Loi du 8/04/1965.			
Dispositions générales	=	X! <i>Voir proposition de clause n°1</i>	+ Art 2 Spécificités contrat.
Nature et lieu du travail	=	X! Le travail est effectué par le travailleur à son domicile ou en tout autre endroit choisi par lui. Il s'agit de tout lieu défini par le travailleur qui n'est pas un siège d'exploitation de l'employeur. Modalités lors de tout changement des locaux affectés à l'accueil des enfants. <i>Voir proposition de clause n°2</i> + procédure à établir	

Durée du travail			<p>X!</p> <p>Article 3 bis de la Loi du 16/03/1971 sur le travail.</p> <p>Les règles en matière de temps de travail et de temps de repos ne s'appliquent pas au travailleur à domicile.</p>	<p>+</p> <p>Art 4</p> <p>Traite de la dérogation au temps de travail.</p> <p>Noter: <i>Temps plein= 10 h/jour, 5 jours par semaine, du lundi au vendredi, durant 220 jours/an.</i></p>
Horaires de travail			<p>X!</p> <p>Article 3 bis de la Loi du 16/03/1971 sur le travail.</p> <p>Le travailleur au domicile n'est pas lié par un horaire et les heures supplémentaires ne doivent pas être compensées par des jours de repos ou un sursalaire.</p>	<p>+</p> <p>Art 3</p> <p>Noter : <i>Se référer aux horaires précisés dans les contrats de travail.</i></p>

Horaires d'accessibilité des locaux de l'entreprise.			<p>X!</p> <p>Travailleurs au domicile : Loi 1965 Art 6 C</p>	
Enregistrement des prestations. Mode de mesurage et de contrôle du travail pour déterminer la rémunération.			<p>X!</p> <p>Modalités du contrôle des prestations de travail.</p>	
Les jours habituels d'inactivités	=			
Jours fériés	=			
Droit aux jours fériés pour les travailleurs à temps partiel	=			

Jour de congés supplémentaires sectoriels	=		X! CCT du 13/01/2003 4 jours + le 27/09.	Art 10 Confirme les 5 jours supplémentaires sectoriels.
Vacances annuelles			X! Si une fermeture collective est pratiquée= aussi pour accueillantes ?	+ Art 11 Droits aux congés payés dès la 1 ^{ère} année.
Congés supplémentaires compensation disponibilité				+ Art 10 De manière forfaitaire, 5 jours pour un travail à temps plein.

Rémunération : Mode, époque et lieu de paiement	=			
Utilisation du courrier électronique, accès Internet, diffusion de musique sur le lieu de travail.			sauf si utilisation d'une adresse mail professionnelle	X! Préciser que ces dispositions ne s'appliquent pas aux accueillantes salariées.
Bien-être au travail	=			Définir une analyse spécifique des risques pour le travail à domicile. <i>Voir proposition de clause n°3</i>
Politique en matière de consommation d'alcool et de drogues.	=			Etablir un règlement spécifique.

Contrôle des missions exercées par l'accueillante			<p align="center">X !</p> <p>« L'accueillante se soumet au contrôle exercé par l'employeur concernant l'exercice des missions qui lui sont confiées dans le cadre des dispositions prévues par l'ONE ».</p> <p>Préciser les conditions et les limites de contrôle.</p>	+ Art 5
Premiers secours. Noms médecin en cas d'accidents du travail.			<p align="center">X !</p> <p>Préciser : Endroit où est la boîte de secours au domicile de l'accueillante. Nom du médecin à qui l'accueillante s'adresse en cas d'accident du travail.</p>	
Droits et obligations du personnel de surveillance.			<p align="center">X !</p> <p>Préciser les personnes ayant autorité directe sur l'accueillante dans leur lieu de travail et les règles (respect,moralité,etc.).</p>	

Fin de contrat : les délais de préavis- notification du préavis et prise de cours du préavis	=		Spécificité= Modalités de fin de contrat dans le cas de la cessation du projet pilote.	+ Art 7
Faits graves	=		<p align="center">X!</p> <p>Ajouter les situations spécifiques pour lesquelles des éléments de faute grave pourraient être invoqués. Au choix du P.O</p> <p>Notamment : Refus systématique de contrôle au domicile par l'employeur, sans motif valable.</p>	
Procédure disciplinaire -Sanctions	=		Vérifier si précision nécessaire.	

Conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.	=			
Dispositions légales de l'O.N.E.			X! Respect du code de déontologie, du projet d'accueil et des dispositions spécifiques à l'accueil des enfants. <i>Voir proposition de clauses n°4 à 11</i>	
Coordonnées Services, Comités et Conseils. Coordonnées des différents services d'inspection.	=			

MENTIONS FACULTATIVES				
Ce sont des informations données aux travailleurs sur les règles et procédures appliquées dans l'entreprise.				
Modalités relatives aux congés supplémentaires : fêtes locales, congés âges,...			X! Si ces types de congés sont octroyés à l'ensemble du personnel, cela s'applique-il aux accueillantes ?	
Maladie : avertissement			X! -Préciser les modalités particulières d'avertissement=prévenir avant l'ouverture des bureaux. -Obligation de fournir un certificat médical dans les 2 jours ouvrables = Art 119.9 Loi du 03/07/1978 (travail au domicile).	

Maladie : prolongation et rechute			X! IDEM « Maladie: Avertissement».	
Maladie: contrôle	=			
Grossesse-congé de maternité-congé et pauses allaitement.	=			
Accidents du travail	=		Procédure avertissement = Modalités.	

Fournir les renseignements nécessaires à l'employeur (inscription Dimona, pour l'application des législations sociales et fiscales, modifications état civil, extrait casier judiciaires, ...)	=			
Temps de travail : Dérogations ponctuelles et dérogation structurelle				
Petits chômages ou congés de circonstances Base légale.	=			
Interruptions de carrière thématiques : congé parental-congé pour soins palliatifs-congé pour assistance médicale.	=			

Réglementation sur le crédit-temps.				Art 12
Absences pour raisons impérieuses.	=			
Remboursement des frais de déplacements lieu de travail/domicile.				
Déplacements professionnels pour le compte de l'employeur.	=			

Obligations spéciales incombant aux travailleurs :				
- Formation	=		X! <i>Voir proposition de clause n°12</i>	
-Règles de déontologie.	=			
-Secret professionnel.	=			
-Loi sur le respect à l'image et à la vie privée.	=		X!	
-Autorisation de se livrer à d'autres activités professionnelles.	=			
-En cas de problème avec un enfant, la démarche à suivre et les personnes à contacter	=		X! Vérifier si cela est inclus dans le projet d'accueil ou le R.O.I du Service.	
-Disponibilité			X! Modalités à préciser	



Adaptation du règlement de travail



Procédure

En cas de modification du RT: 2 types de procedure

- **Procédure complète** (idem que pour l'élaboration du RT)
 - Procédure complete avec CE
 - Procédure complete sans CE

Art 11 et 12 – L 1965

- **Procédure simplifiée**
(uniquement dans les cas prévus par la Loi)

NE PEUT PAS S'APPLIQUER ICI!!

Art 14 – L 1965



Adaptation du règlement de travail



Procédure – secteur public

Procédures de négociation et de concertation

L. 19-12-1974

Procédures d'élaboration et de modification

L. 8-04-1965



Documents utiles



Présentations, législations, ... disponibles sur le site de la FILE

à partir du 18/01/2018 sous:

www.fileasbl.be



Questions-réponses





**creative
commons**



Paternité : Possibilité de reproduire, distribuer et communiquer, idem pour œuvres dérivées, mais uniquement avec attribution de la paternité.



Pas d'utilisation commerciale : Possibilité de reproduire, distribuer et communiquer, mais uniquement dans un but non commercial. Pour utiliser à des fins commerciales, autorisation préalable nécessaire.



Pas de modification : Possibilité de reproduire, distribuer et communiquer sous la forme initiale, sans modification. Pour toute traduction, altération, transformation ou ré-utilisation dans une autre œuvre, autorisation préalable nécessaire.



Partage à l'identique : Possibilité de distribuer des œuvres dérivées, mais uniquement sous une licence identique.

