

FICHE 3.5 - LE CONTRAT DE TRAVAIL

QUE DIT LA THÉORIE ?

Il faut utiliser un contrat de travail employé de type « travailleur à domicile ».

Celui-ci comprend des mentions obligatoires générales et des mentions propres à l'exercice de la fonction d'accueillante.

- DÉFINITION DU TRAVAILLEUR À DOMICILE ET DÉROGATION AUX 38H/SEMAINE

Selon l'article 119.1 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, il s'agit d'un travailleur qui, sous l'autorité de l'employeur, fournit un travail contre rémunération, à son domicile ou à tout autre endroit choisi par lui, sans qu'il soit sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur.

Certaines des dispositions prévues dans la loi sur le travail du 16 mars 1971 relatives notamment à la durée du travail, aux pauses et aux heures supplémentaires ne sont pas applicables au travailleur à domicile. C'est la raison pour laquelle, le contrat de travail de l'accueillante en tant que travailleur à domicile peut déroger à la règle de base des 38 heures par semaine.

- NOTION DE DISPONIBILITÉ

Dans les **modèles de contrat de travail ①** pour les accueillantes salariées, il est fait référence à la plage de disponibilité de l'accueillante. Il ne s'agit pas au sens strict d'un horaire de travail, mais des périodes durant lesquelles, l'accueillante est normalement disponible pour accueillir les enfants.

Conformément à la définition du temps plein dans les différents textes légaux, la plage de disponibilité pour l'accueil des enfants par l'accueillante doit être de 10 heures par jour, 5 jours par semaine.

En cas de temps partiel, pour répondre aux conditions de subsidiation, cette plage de disponibilité peut être réduite à 4 jours par semaine, 10 heures par jour entier.

Ces plages de disponibilité doivent être définies précisément dans le contrat de travail de l'accueillante (CCT du 25 juin 2021 et Circulaire pouvoirs locaux du 2 décembre 2022).

ET DANS LA PRATIQUE ?

C'est l'employeur qui a la **responsabilité de choisir le type de contrat** (à durée déterminée ou indéterminée) et de le rédiger.



Nous vous conseillons de bien évaluer, avec l'aide de votre secrétariat social, votre service des ressources humaines ou votre fédération patronale, les avantages et inconvénients des différents types de contrats.

Le contrat doit être signé **après réception de l'autorisation de l'ONE, mais avant l'entrée en fonction de l'accueillante.**

L'ONE exige un **début de contrat** au 1^{er} du mois pour les accueillantes conventionnées qui deviennent salariées.

A contrario, pour les engagements de nouvelles accueillantes, les remplacements et les déménagements, le contrat peut débuter dès que le service et l'accueillante le souhaitent. L'engagement peut donc avoir lieu au plus tôt le jour suivant la réception de la décision favorable de l'ONE.

En ce qui concerne le droit au subside, celui-ci prendra effet à la date de l'engagement de l'accueillante, pour autant qu'il ait lieu au plus tard le 1^{er} jour du 3^{ème} mois qui suit la réception du courrier de l'ONE.

Les clauses suivantes, si elles ne sont pas reprises dans le règlement de travail, doivent être insérées directement dans le contrat de travail : accueil de son enfant, modification du lieu d'accueil et contrôle des missions de l'ONE, dépannages, formation continue...

- **COMMENT S'ORGANISE LA DISPONIBILITÉ DE L'ACCUEILLANTE ?**

Le salariat des accueillantes d'enfants à domicile amène à aborder une situation inédite et spécifique : l'articulation entre les missions d'accueil des enfants à domicile et l'exercice des droits des travailleurs (Référentiel disponibilité rédigé par la plateforme pour le salariat des accueillantes).

Lors de plusieurs rencontres, la Plateforme pour un statut de salarié (qui réunit des fédérations, des représentants des SAE ainsi que des syndicats publics et privés) s'est employée à déterminer une **position commune en matière de disponibilité dans le cadre du nouveau statut ①**.

Cette position a été explicitée et illustrée par des exemples dans une note à l'attention de l'ensemble des acteurs du secteur.

Cette note n'a pas au sens strict de valeur légale, mais elle a la valeur du consensus entre l'ensemble des acteurs réunis au sein de la plateforme. Elle constitue à ce titre, un document de référence par rapport au statut.

Cette note a fait l'objet de présentations aux SAE courant 2023. Une **FAQ ①** a été rédigée sur base des échanges qui ont eu lieu lors des séances de présentation.

- TRAVAIL À TEMPS PLEIN OU TEMPS PARTIEL ?

Depuis le 31 mars 2022, le travail à temps partiel est accessible aux accueillantes pour autant que le lieu d'accueil soit ouvert au minimum 176 jours par an, 4 jours par semaine, 10 heures par jour entier (condition pour le maintien de la subsidiation par l'ONE).

Une autre fiche de ce Vademecum est consacrée aux différentes possibilités de travail à temps partiel en fonction des secteurs (privé-public) ► [Voir fiche 4.3 – Le travail à temps partiel](#)

BIBLIOGRAPHIE ET RESSOURCES

- POUR TOUS

INTITULÉ	ADRESSE WEB
Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Plus précisément le Titre IV – articles 119.1 à 119.12 et les dispositions générales de la Loi de 1978 si pas de disposition spécifique.	http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1978/07/03/1978070303/justel#Art.119.1
Loi du 16 mars 1971 sur le travail. Plus précisément, l'article 3bis (exclusion relative au temps de travail)	http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1971/03/16/1971031602/justel
❶ plateforme pour un statut de salarié : Accord des parties – Disponibilité des accueillantes salariées à domicile	https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2023/05/23-05-22-PTF-Referentiel-disponibilite-def.pdf
❶ FAQ Présentation référentiel « disponibilité »	https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2023/05/Octobre-2023-referentiel-disponibilite-et-FAQ-PF-statut-
Site belgium.be - Le contrat d'occupation de travailleur à domicile	https://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/types_de_contrats/autres_types_de_contrats/travailleurs_a_domicile
Securex – Le contrat d'occupation de travailleur à domicile	https://www.securex.be/fr/lex4you/employeur/themes/selection-et-conclusion-du-contrat/contrats-particuliers/a-quelles-conditions-le-contrat-d%E2%80%99occupation-de-

- POUR LE PRIVÉ UNIQUEMENT (CP332)

INTITULÉ	ADRESSE WEB
CCT du 25 juin 2021 relative au statut complet de travailleurs salariés pour des accueillantes d'enfants à domicile.	https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2021/09/21-06-25-CCT-Salariat-des-accueillantes-1.pdf
❶ Exemple de contrat de travail temps plein rédigé par la FILE ASBL	https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2024/01/Modele-contrat-travail-accueillante-temps-plein-VF-2024-01-

❗ Exemple de contrat de travail temps partiel rédigé par la FILE ASBL

<https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2024/01/Modele-contrat-travail-accueillante-temps-partiel-VF-2024-01->

- POUR LE PUBLIC UNIQUEMENT

INTITULÉ	ADRESSE WEB
Circulaire pouvoirs locaux du 2 décembre 2022 relative à l'évolution du statut de salarié des accueillant.e.s d'enfants des Services d'Accueil d'Enfant (SAE)	https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2022/12/22-12-02-CIRC-salariat-des-accueillantes.pdf
❗ Exemple de contrat de travail secteur public	https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2024/01/Contrat-vierge-public.docx

[Revenir à la table des matières](#)