

4-L'ACCUEILLANTE SALARIÉE EN FONCTION

FICHE 4.1-LA RÉMUNÉRATION

QUE DIT LA THÉORIE ?

Les références ne sont pas les mêmes selon que le pouvoir organisateur soit privé ou public.

- **POUR LE SECTEUR PRIVÉ**

La rémunération correspond au barème puériculteur et accueillante qualifiée tel que défini par la Commission paritaire 332.

L'accueillante bénéficie d'une prime de fin d'année conformément à cette même commission paritaire 332.

- **POUR LE SECTEUR PUBLIC**

La rémunération se calcule à partir de l'échelle barémique D2 pour les accueillantes disposant du titre requis et E3 pour celles ne disposant pas du titre requis.

Chaque pouvoir organisateur public bénéficie d'une certaine autonomie pour établir les critères d'attribution d'une éventuelle prime de fin d'année. Il n'y a pas de règle commune à tous.

- **POUR LES DEUX SECTEURS :**

L'accueillante qui débute ses activités, quel que soit son passé professionnel, bénéficie d'une ancienneté de 0 année (disposition du projet-pilote).

L'accueillante perçoit un montant de défraiement mensuel forfaitaire correspondant à 10% de sa rémunération mensuelle brute à titre de compensation financière pour les divers frais inhérents au travail à domicile.

Il s'agit d'un remboursement de frais : ces montants ne sont pas imposables. Ils sont cependant repris dans la fiche fiscale remise par l'employeur et apparaissent dans la déclaration fiscale. La prime de fin d'année et le double pécule de vacances ne sont pas pris en considération dans le calcul de ce défraiement.

ET DANS LA PRATIQUE ?

Toutes les indications relatives aux barèmes de référence et aux modalités de paiement de la rémunération doivent être reprises dans le contrat et/ou le règlement de travail.

Un pouvoir organisateur peut décider d'octroyer d'autres avantages : chèques-repas, chèques cadeaux, assurance-groupe, assurance hospitalisation...

Le service est tenu de payer le montant de défraiement mensuel forfaitaire correspondant à 10% de sa rémunération mensuelle brute à titre de compensation financière pour les divers frais inhérents au travail à domicile. Si l'accueillante estime que ses frais réels dépassent ce montant, elle peut déclarer un montant supérieur dans sa déclaration d'impôts mais devra le justifier à la demande du SPF Finances.

Page | 31

L'employeur doit verser les 10% pendant les périodes de suspension du contrat telles que prévues par la Loi du 3 juillet 78 relative au contrat de travail (maladie en période de salaire garanti, les congés annuels, les forces majeures, les petits chômages...). La cour de Cassation du 1er avril 2015 a estimé que des frais pouvaient en effet être engagés par l'accueillante durant ces périodes de suspension de l'activité. L'employeur ne paie plus les 10% lorsqu'il ne paie plus de rémunération au travailleur (jours de maladie non couverts par un salaire garanti, congés sans solde...).

QUELLES QUESTIONS SE POSER POUR ADAPTER CES NOTIONS AUX SPÉCIFICITÉS DE MON ORGANISATION ?

- ✧ Quelles sont les **modalités de défraiement** des frais de déplacements pour les missions (journées pédagogiques, formations...) au sein de mon organisation ?
- ✧ Mon accueillante bénéficie-t-elle d'une **prime de fin d'année** ?
- ✧ Mon institution octroie-t-elle **d'autres avantages extra-légaux** ? Les accueillantes peuvent-elles en bénéficier ?

SOURCES UTILISÉES

- **POUR LE SECTEUR PRIVÉ (COMMISSION PARITAIRE 332) :**

Intitulé	Consultable online à l'adresse suivante
CCT du 17.12.2012 relative aux barèmes	https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2020/09/CCT-17-12-12-Baremex-332.pdf
CCT du 19.09.1988 relative à la prime de fin d'année (CP 305.02)	/
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	https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2020/09/17-11-24-CCT-projet-pilote.pdf
Convention collective de travail du 20 avril 2018 modifiant la CCT du 24 novembre 2017 (voir ci-dessus)	https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2020/09/CCT-20-avril-2018-modifiant-la-CCT-du-24-novembre-2017-projet-pilote.pdf

- **POUR LE SECTEUR PUBLIC :**

Intitulé	Consultable online à l'adresse suivante
En Wallonie : accord du Comité C du SPW du 15 mai 2018 relatif au projet expérimental de passage au statut de salarié des accueillantes d'enfants conventionnées	http://uvcw.be/no_index/actualite/7554-4223845486110612201802354642610353022.pdf
A Bruxelles : accord du Comité C Région Bruxelles Capitale du 13 décembre 2017 relatif à la mise en place d'un nouveau régime relatif à un statut de salarié pour les accueillantes conventionnées	http://pouvoirs-locaux.brussels/fichiers/protocole-2017-1-signé.pdf

- **POUR LES SECTEURS PRIVÉ ET PUBLIC :**

Intitulé	Consultable online à l'adresse suivante
La Loi du 3 juillet 78 relative aux contrats de travail	http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1978/07/03/1978070303/justel
Interpellation du SPF par l'asbl FILE concernant le paiement du forfait de 10% en cas d'absence pour maladie.	Consultable sur le site de la FILE dans le thème : le statut des accueillantes http://www.fileasbl.be/membres/themes/statut-salarie-accueillantes/

DOCUMENTS UTILES

Intitulé	Consultable online à l'adresse suivante
Barèmes actualisés CP 332	https://www.groups.be/doc/F_332001001_00_1001.PDF
Echelles barémiques pouvoirs locaux	https://crf.wallonie.be/getfile.php?id=219&site=1