

FICHE 4.2- LES CONGÉS

QUE DIT LA THÉORIE ?

Les accueillantes ont droit à ces différents congés : vacances annuelles, jours fériés, petits chômages, congés pour raisons impérieuses...

Leurs **modalités d'attribution et de rétribution** diffèrent selon le secteur de travail privé ou public. Les différents congés sont définis dans le **règlement de travail**.

Page | 33



Voir Fiche 3.4 – Le règlement de travail

- **DANS LE SECTEUR PRIVÉ :**

Les accueillantes ont droit à **20 jours de vacances annuelles**, plus **4 jours de congés sectoriels**, plus le **27 septembre**. En outre, elles bénéficient de **5 jours** de congés supplémentaires, octroyés en **compensation de l'horaire de disponibilité**, qui sont proratisés selon la date d'engagement.

L'attribution des 20 jours de vacances annuelles est calculée sur les prestations de l'année précédente et est proratisée en cas de travail à temps partiel.

Concernant les **congés sectoriels**, pour les accueillantes à temps partiel ou débutant comme salariées en cours d'année, les **règles de proratisation peuvent être définies par l'employeur** et mentionnées dans le règlement de travail (exemple : un jour de congé sectoriel par trimestre entier presté durant l'année en cours)

Le jour de congé octroyé à l'occasion de la fête de la Fédération Wallonie-Bruxelles est pris à la date annuelle du 27 septembre ou à tout autre jour ouvrable au cours de l'année, fixé de commun accord au sein de l'institution ou du service.

La Commission paritaire 332 a fixé des **règles de calcul particulières pour les accueillantes conventionnées qui deviennent salariées en cours d'année**.

Différents arrêtés définissent également les **petits chômages et les congés pour raisons impérieuses** ainsi que leurs modalités d'application. Vu les spécificités liées aux différents secteurs, nous vous conseillons pour toutes informations concernant ces congés de prendre contact avec votre secrétariat social ou votre service des ressources humaines.

- **DANS LE SECTEUR PUBLIC,**

L'autonomie communale permet aux pouvoirs organisateurs de décider du nombre de jours de congés (variant selon l'âge de 26 à 33 jours).

L'attribution des jours de vacances annuelles peut être calculée sur les prestations de l'année précédente ou proratisée selon la date d'engagement (pour les contractuels).

Les 5 jours de congés supplémentaires peuvent être proratisés selon la date d'engagement.

- **DANS LE SECTEUR PUBLIC ET SECTEUR PRIVÉ,**

Les 10 jours fériés sont identiques.

La législation prévoit les modalités de récupération des jours fériés correspondant à un jour de repos hebdomadaire.

Tout secteur confondu, l'employeur peut toujours décider d'octroyer des jours de congé supplémentaires selon des modalités qui lui sont propres.

ET DANS LA PRATIQUE ?

Il est obligatoire d'inscrire dans le **règlement de travail** le nombre de jours de vacances annuelles et les congés extralégaux (congés sectoriels et supplémentaires) ainsi que les jours fériés.

Si une **fermeture collective** est prévue, la période de fermeture doit aussi être mentionnée dans le règlement de travail.

Il est conseillé d'indiquer également la **procédure de demande de congés** ainsi que les **éventuelles règles de priorité**.



Une attention toute particulière doit être portée par l'employeur dans l'octroi de jours de congés supplémentaires (y compris sans solde), pour répondre aux exigences d'ouverture du milieu d'accueil de 220 jours par an.

Les congés sans solde sont permis moyennant l'accord des deux parties. Il est conseillé de mentionner les règles de l'organisation à ce sujet dans le règlement de travail mais également de demander au travailleur qui sollicite une demande de congé sans solde de faire une demande écrite à son employeur



L'ONE comptabilise et prend en compte l'ancienneté des accueillantes par mois presté complètement (du 1^{er} au 31). Certains absences sont assimilées à des prestations (maladie...) En revanche, les congés sans solde ne sont pas assimilés et impactent donc directement le calcul de l'ancienneté et par conséquent la subvention.



Voir source – Circulaire explicative arrêté du 2 mai 2019 – page 9

PO Privé : Cas particulier du calcul des congés pour la première année des accueillantes conventionnées devenant salariées en cours de cette même année :

Si une accueillante devient salariée avant le 31 août de l'année en cours, elle a droit à l'ensemble de ses congés payés (pour cette année-là : 20 jours). L'année suivante, elle aura droit aux congés payés proportionnellement à son activité salariée de l'année précédente, complétés de congés complémentaires pour atteindre les 20 jours légaux.

Exemple 1 :

Une accueillante commence le 1er juillet 2019 :

- ✧ Pour cette année-là, elle a droit à 20 jours de congés payés

- ✧ L'année suivante, elle aura droit à 6/12ième (elle a travaillé 6 mois sur 12) des 20 jours légaux = 10 jours
- ✧ Qui seront complétés par 10 jours de congés pour atteindre les 20 jours légaux.

Exemple 2 :

Si une accueillante devient salariée entre le 1er septembre et le 31 décembre de l'année en cours, elle a droit pour l'année en cours à l'ensemble de ses congés payés proratisé selon le nombre de mois restants. L'année suivante, elle aura droit aux congés payés proportionnellement à son activité salariée de l'année précédente complétés de congés complémentaires pour atteindre les 20 jours légaux.

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

- ✧ Quelles sont les règles et procédures en vigueur en termes de demande, d'octroi et de rétribution des différents congés au sein de mon institution ?

SOURCES UTILISÉES

- POUR LE SECTEUR PRIVÉ (COMMISSION PARITAIRE 332)

Intitulé	Consultable online à l'adresse suivante
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 PRIVÉ ET PUBLIC

Intitulé	Consultable online à l'adresse suivante
Circulaire explicative de l'arrêté du 2 mai 2019... page 9	https://www.one.be/fileadmin/user_upload/siteone/PRO/Milieus_accueil/Reforme/Circ-subside-SAE.pdf