

FICHE 4.2 - LES CONGÉS

QUE DIT LA THÉORIE ?

Comme tous travailleurs salariés, les accueillantes ont droit à différents congés : vacances annuelles, jours fériés, petits chômages, congés pour raisons impérieuses...

Leurs **modalités d'attribution et de rétribution** diffèrent cependant selon le type de PO (privé ou public). Les différents congés sont définis dans le **règlement de travail** ▶ [Voir fiche 3.4 – Le règlement de travail](#)

- **POUR LE SECTEUR PRIVÉ :**

- [Les vacances annuelles \(et congés complémentaires\)](#)

Les accueillantes, travaillant à temps plein, ont droit à **20 jours de vacances annuelles**.

L'attribution des 20 jours de vacances annuelles est calculée sur les prestations de l'année précédente.

Pour les accueillantes conventionnées devenues salariées au sein du même service, des congés complémentaires sont octroyés à l'accueillante en remplacement des 20 jours de vacances annuelles (article 9 de la CCT du 25/06/2021).

- [Les congés extra-légaux dits également sectoriels](#)

Les accueillantes salariées bénéficient également de **5 jours de congés sectoriels** accordés par la CCT du 13/01/2003 :

- Soit l'octroi de 4 jours de congé en sus des 20 jours légaux de vacances annuelles (régime 5 jours/semaine) proratisés en cas de travail à temps partiel ;
- Et l'octroi d'un jour de congé supplémentaire à l'occasion de la Fête de la Communauté française Wallonie-Bruxelles. Ce jour de congé supplémentaire est pris à la date annuelle du 27 septembre ou à tout autre jour ouvrable de l'année, fixé de commun accord au sein de l'institution ou du service.

Les jours de congés sectoriels sont proratisés pour les accueillantes à temps partiel.

Concernant les **congés sectoriels**, pour les accueillantes à temps partiel ou débutant comme salariées en cours d'année, les éventuelles 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.

Remarque : Les jours de congés sectoriels supplémentaires octroyés au personnel des milieux d'accueil d'enfants accordés par la CCT du 25 juin 2021 ne sont pas d'application pour les accueillantes.

- [Les congés compensatoires](#)

Les accueillantes salariées bénéficient également de 5 jours de congés supplémentaires octroyés en compensation de l'horaire de disponibilité (50 heures par semaine).

Ces 5 jours supplémentaires sont prévus pour un régime de travail à temps plein et proratisés pour les accueillantes à temps partiel. Ils sont également proratisés en fonction du nombre de mois prestés ou assimilés durant l'année civile au cours de laquelle ils sont pris (article 8, §2 de la CCT du 25/06/2021).

Pour le calcul de ces congés compensatoires, certaines périodes sont à considérer comme assimilées à des prestations. La COSEGE a interpellé la commission paritaire pour obtenir des précisions sur les périodes assimilées.

Suite à cette demande, la CP332 précise qu'il s'agit des assimilations au sens de la législation sur les vacances annuelles. Vous trouverez, dans les documents utiles, une [brochure de l'UCM](#)  contenant des informations sur les assimilations. Toutefois, pour plus de sécurité, nous vous conseillons de prendre contact avec votre secrétariat social, votre service RH ou votre fédération patronale.

- [Les petits chômages et congés pour raison impérieuse](#)

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 toute information à ce sujet de prendre contact avec votre secrétariat social, votre service des ressources humaines ou votre fédération patronale.

• **POUR 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).

Pour les accueillantes sous contrat de travail (contractuelles), l'attribution des jours de vacances annuelles peut être calculée sur les prestations de l'année précédente (comme dans le secteur privé) ou proratisée (fonctionnement du secteur public). Le nombre de congés dépend du temps de travail déterminé dans le contrat, de la date de l'engagement et de l'âge de l'accueillante. L'accueillante commençant un 1er janvier aura droit à tous les congés pour cette année.

Pour connaître le mode de calcul en vigueur dans votre SAE, il faut se référer à votre statut administratif. Il est obligatoire d'appliquer le même régime de vacances annuelles que celui de l'administration dont on dépend (CPAS, commune...).

L'accueillante bénéficie en plus de ces congés d'un maximum de 5 jours de congés compensatoires (pour un temps plein) et qui peuvent être proratisés selon la date d'engagement.

- **POUR LE SECTEUR PUBLIC ET SECTEUR PRIVÉ**

Les 10 jours fériés de base sont identiques. Le secteur public peut appliquer en plus des jours de congés supplémentaires (27/09, 2/11, fête locale...).

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

Tous secteurs confondus, 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 extra-légaux (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**, les **éventuelles règles de priorité**, les **éventuelles possibilités de report sur l'année suivante**.

Il peut être utile également de clarifier la position du PO par rapport aux congés sans solde (permis ou non, procédure de demande...). Attention que ceux-ci ont un impact sur le calcul des subsides (voir ci-dessous).



Même s'il s'agit d'un paramètre qui n'est actuellement pas contrôlé par l'ONE, une attention toute particulière devrait être portée par l'employeur dans l'octroi de jours de congés supplémentaires (y compris sans solde), pour répondre notamment aux **exigences d'ouverture** du milieu d'accueil de 220 jours par an (pour un temps plein).



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 d'en faire la demande par écrit à leur employeur. L'ONE comptabilise et prend en compte l'ancienneté des accueillantes par mois

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

Lorsqu'un membre de l'entourage de l'accueillante est atteint d'une maladie contagieuse (attestée par un certificat médical) et que l'organisation et/ou la configuration du lieu d'accueil ne permet(tent) pas la « mise à l'écart » de cette personne de manière à éviter la contagion du lieu d'accueil, le lieu d'accueil doit être fermé. Ces jours de fermeture pourront être renseignés en « force majeure » dans les subsides ONE et le subside sera maintenu pour autant que la rémunération de l'accueillante soit également maintenue.

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 ?
- ❖ Est-ce que les accueillantes sont bien informées des modalités si un membre de leur famille est malade et/ou contagieux (force majeure si contagion et pas de « mise à l'écart possible » ou raison impérieuse si pas de contagion et demande de l'accueillir de rester auprès du membre de la famille souffrant ?

BIBLIOGRAPHIE ET RESSOURCES

- POUR TOUS

INTITULÉ	ADRESSE WEB
 UCM - Brochure d'information sur les vacances annuelles (voir page 24 pour les assimilations).	file:///C:/Users/mdidr/Downloads/linfo-sociales-vacances-annuelles.pdf
Circulaire explicative de l'arrêté du 2 mai 2019 (page 9)	https://www.one.be/fileadmin/user_upload/siteone/PRO/Milieux_accueil/Reforme/circulaire-droit-subsides-service-accueil-enfants.pdf

POUR LE SECTEUR PRIVÉ (COMMISSION PARITAIRE 332)

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



- POUR LE SECTEUR PUBLIC

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

[Revenir à la table des matières](#)