



COMPLEMENT D'INFORMATIONS CONCERNANT LA COMMUNICATION ONE DU 5 JUIN 2023 - AUGMENTATION DU REMBOURSEMENT DES FRAIS INHERENTS AU TRAVAIL A DOMICILE DES ACCUEILLANT(E)S SALARIE(E)S

Vous avez récemment été informé par l'ONE d'une augmentation du subside destiné à couvrir le remboursement des frais inhérents au travail à domicile des accueillant(e)s salarié(e)s. Cette augmentation a pour objectif de soutenir les accueillant(e)s qui du fait de leur activité à domicile subissent l'impact de la crise énergétique.

Depuis l'instauration du statut de salarié, les employeurs versent mensuellement aux accueillant(e)s salarié(e)s une indemnité correspondant à 10% de leur salaire brut. Le pécule de vacances et la prime de fin d'année n'entrent pas en ligne de compte dans ce calcul.

Cette indemnité fait office de remboursement des frais supportés par l'accueillante mais qui découlent directement de l'activité de travail et qui sont donc normalement à charge de l'employeur, c'est-à-dire les frais de chauffage, électricité, alimentation des enfants....

A partir du 1^{er} juin, le montant de ce remboursement de frais passera de 10% à 15% du salaire brut mensuel (hors pécule de vacances et prime de fin d'année).

Le subside ONE sera adapté à due concurrence (Arrêté du Gouvernement de la Communauté Française du 17 mai 2023 portant mesures d'urgence visant à assurer la continuité de l'accueil de la petite enfance – article 6).

CE MONTANT EST-IL IMPOSABLE ? SI NON, À QUELLES CONDITIONS ?

La législation sur le travail à domicile prévoit une indemnité forfaitaire non-imposable de 10% du salaire brut mensuel (article 119.6 de la loi du 3 juillet 1978).

Avec l'augmentation du pourcentage de 10 à 15%, des ajustements sont à prévoir pour éviter que ce nouveau montant ne soit considéré comme une rémunération déguisée et à ce titre, qu'il soit imposé. Nous avons interpellé le SPF Emploi pour connaître les conditions à respecter afin d'être en conformité avec la législation. Les conditions diffèrent selon qu'on relève d'un SAE public ou privé.

- Pour le secteur privé

Situation antérieure => La mention des 10% figure dans la CCT du 25 juin 2021 relative au statut complet de travailleurs salariés des accueillant(e)s et souvent également dans les contrats de travail.

Une nouvelle CCT (modifiant celle du 25/06/21) a été conclue en Commission Paritaire 332 (CP 332) le 27 juin 2023. La modification porte sur le pourcentage de remboursement des frais, le faisant évoluer de 10 à 15%. Vous trouverez le texte de cette nouvelle CCT en annexe de cette communication.

Les modalités de remboursement de frais étant ainsi prévues dans la nouvelle CCT, le SPF Emploi ne juge pas obligatoire de modifier les contrats de travail. Toutefois, il estime que cela constitue une sécurité supplémentaire. Cette démarche a également le mérite de clarifier les choses pour l'ensemble des parties.

- **Pour le secteur public**

Situation actuelle => La mention des 10% figure dans la circulaire du 2 décembre 2022 et le plus souvent, également dans les contrats de travail des accueillantes. Il semble qu'il soit plus rare que cette mention se retrouve dans le statut pécunier.

Il n'est pas attendu de mise à jour de la circulaire du 2/12/22. C'est pourquoi, il convient de **modifier l'ensemble des contrats de travail** des accueillant(e)s (par un avenant- voir exemple ci-dessous) en y renseignant le nouveau pourcentage de remboursement qui s'élève à 15%.

Ce nouveau pourcentage n'étant pas fixé par un texte sectoriel (la CCT ne s'applique pas au secteur public), il est également conseillé aux employeurs de constituer un dossier de quantification du montant des frais des accueillant.e.s afin de pouvoir le justifier au moyen de données réelles et chiffrées en cas de contrôle par l'inspection sociale ou fiscale.

COMMENT ÉTABLIR UN DOSSIER PROBATOIRE PRÉALABLEMENT À UN CONTRÔLE ?

L'objectif est de pouvoir démontrer que le montant payé (les 15%) couvre des frais réels consentis par les travailleurs.

Cette indemnité forfaitaire étant fixée en termes de pourcentage, le montant réel est fonction du salaire mensuel et donc, suivant les grilles barémiques, fonction de l'ancienneté des travailleurs.

Il y a lieu de rassembler des éléments de preuve permettant de justifier le montant couvert par l'indemnité forfaitaire.

Cela ne doit pas se faire pour l'ensemble des travailleur.euse.s ni tous les mois mais il est conseillé de prendre un échantillon représentatif de travailleur.euse.s (des « anciennes » et des « nouvelles », des lieux d'accueil « neufs » et d'autres « plus anciens/plus énergivores » , ...)

Pour cet échantillon représentatif, il y a lieu de rassembler des pièces justificatives pour tous les frais couverts par l'indemnité forfaitaire : frais de chauffage, eau, électricité, de nourriture des enfants, de nettoyage et lessive, pour les produits de soin, internet, ... Et de faire cela pour quelques mois représentatifs sur l'année (par exemple 2 mois en été et 2 mois en hiver – mais éviter les mois de juillet-août et de décembre/janvier où il y a plus d'absence à cause des congés scolaires)

Les factures globales du milieu d'accueil et du ménage (par exemple eau, électricité, chauffage...) doivent être pondérées en fonction du pourcentage d'occupation de l'espace professionnel dans le domicile.

Cette démarche devra être refaite régulièrement (toutes les x3-5 années) afin de pouvoir plus facilement justifier les frais versés en cas de contrôle.

Remarque : cette démarche doit être effectuée pour pouvoir démontrer que les 15 % correspondent à des frais réellement consentis, peu importe que l'enquête mette en évidence un pourcentage supérieur.

Attention ! ce conseil n'est en aucun cas une garantie d'acceptation des frais par l'inspection sociale ou l'inspection fiscale. Cependant, le dossier constitué vous aidera à justifier les frais en cas de contrôle.

PROPOSITION D'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL A DOMICILE DU **XXX**

ENTRE

Le **(nom du PO du Service d'accueil d'enfants)**, ayant son siège social à **(adresse complète)** et inscrit à la Banque-Carrefour des Entreprises sous le numéro : BE **(numéro d'entreprise)** et agréé pour le Service d'accueil d'enfants **(référence de l'agrément)**,

Secteur privé uniquement * - Ressortissant à la Commission paritaire n°332 pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé,

Représenté par Monsieur/Madame **(nom)** en sa qualité de **(fonction)**,

Ci-après dénommé « L'employeur »

ET

Madame/Monsieur **(nom)**, domicilié(e) à **(adresse complète)**,

Ci-après dénommé(e) « Le travailleur »

PREAMBULE

Etant donné la crise énergétique et l'augmentation du coût de la vie ;

Etant donné l'article 110 §1er de l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 9 mai 2019 tel que modifié par l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 17 mai 2023 ;

Il a été décidé d'adapter le montant forfaitaire de l'indemnité octroyée pour le remboursement des frais inhérents au travail à domicile comme suit :

Article 1 – Frais inhérents au travail à domicile

Secteur privé* - A partir du 1^{er} juillet 2023 et conformément à la CCT du 25 juin 2021 telle que modifiée par la CCT du 27 juin 2023, le.a travailleur.euse bénéficie d'un montant de défraiement mensuel forfaitaire correspondant à 15% de sa rémunération mensuelle brute à titre de compensation financière pour les divers frais inhérents au travail à domicile



Secteur public* -A partir du 1^{er} juillet 2023, le travailleur bénéficie d'un montant de défraiement mensuel forfaitaire correspondant à 15% de sa rémunération mensuelle brute à titre de compensation financière pour les divers frais inhérents au travail à domicile.

Etabli en deux exemplaires à (ville), le (date), chacune des parties reconnaissant avoir reçu le sien.

Pour l'employeur, Monsieur/Madame (nom et fonction)

Pour le/la travailleur.euse, Madame/Monsieur (nom)

Signature précédée de la mention « lu et approuvé »

Nous restons à votre disposition pour toutes aides que nous serions en mesure de vous apporter sur ce point.

Cordialement,

Marie Didriche, COSEGE

Carine Delrée, FILE