

Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé

**Convention collective de travail du 20 avril 2018 modifiant la Convention collective de travail du 24/11/2017(enregistrée le 8 février 2018 sous le numéro 144477/CO/332) relative à la mise en œuvre d'un projet pilote du statut complet de travailleurs salariés pour des accueillants d'enfants à domicile**

Article 1 :

La présente convention s'applique aux pouvoirs organisateurs des services agréés par l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) pour l'encadrement d'accueillants d'enfants conventionnés et/ou salariés dans le cadre du projet-pilote, en tant qu'employeurs, et aux accueillants à domicile liés aux employeurs dont question ci-dessus par un contrat de travail à domicile, sous statut d'employé, dans le cadre du projet-pilote précité, en tant que travailleurs.

Par « *accueillant à domicile* », on entend le personnel affecté à l'accueil des enfants, salarié dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à domicile, engagé dans le cadre du projet-pilote, tant masculin que féminin.

Article 2 :

Les articles 10 et 11 de la 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 sont remplacés par les articles suivants :

« Article 10 »

*§1 : Les accueillants à domicile bénéficient*

- *des vacances légales telles que prévues par les Lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (MB 30 septembre 1971) et ses arrêtés d'application ;*
- *des jours de congés sectoriels tels que prévus par la CCT du 13 janvier 2003 (AR 24 août 2005 – MB 9 décembre 2005).*

*§2 : En outre, les accueillants à domicile bénéficient de 5 jours de congés supplémentaires octroyés en compensation de l'horaire de disponibilité respectant les exigences de l'ONE tel que prévu à l'article 3 de la présente CCT. Ces 5 jours supplémentaires sont prévus pour un régime de travail à temps plein et proratisés pour les travailleurs 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 11

*§1 : Les accueillants à domicile dans le cadre du projet pilote ont également droit à des vacances annuelles **complémentaires** aux conditions suivantes :*

- *être engagé comme accueillant à domicile par le même Service que celui avec lequel il était conventionné ;*
- *avoir épuisé, le cas échéant, les jours de congés légaux (tels que prévus par les Lois coordonnées du 28 juin 1971 et ses arrêtés d'application) et les jours de congés sectoriels ;*
- *respecter les conditions minimales de disponibilité d'accueil prescrites par l'ONE (220 jours par an).*

*§2 : Le nombre de jours de vacances total par travailleur à temps plein (congrés légaux et congrés complémentaires octroyés par le présent article, sans tenir compte des jours sectoriels prévus par la CCT du 13-01-2003 et des jours supplémentaires pour travail à domicile prévus par l'article 10§2 de la présente CCT) est de maximum 20 jours par année civile (pour un régime de 5 jours/semaine). La valeur de ces jours est proratisée en cas de travail à temps partiel.*

*§3 : Si le contrat de travail débute après le 31 août de l'année en cours, le nombre maximum de jours de congrés complémentaires est de 2 jours par mois de travail effectif ou assimilé durant l'année civile en cours (pour un régime de 5 jours/semaine).*

*§4 : L'employeur paie à l'accueillant à domicile qui prend ses congrés complémentaires : 1° la rémunération normale afférente à ces jours de congrés ; 2° un double pécule égal, par jour de congrés complémentaires pris durant l'année en cours, à 1/20 de 92% de la rémunération brute du mois pendant lequel les vacances prennent cours. »*

### **Art 3 : Dispositions finales**

La présente convention entre en vigueur à la date de la signature. Elle est conclue à durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par les parties moyennant un préavis de 3 mois adressé par lettre recommandée au président de la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 april 2018 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24/11/2017 (geregistreerd op 8 februari 2018 onder het nummer 144477/CO/332) betreffende de uitvoering van een proefproject van het volledig statuut van loontrekkende werknemers voor onthaalouders.**

Artikel 1

Deze overeenkomst is van toepassing op de inrichtende machten van de diensten die erkend zijn door de "Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE)" voor de omkadering van geconventioneerde en/of loontrekkende onthaalouders in het kader van het proefproject, als werkgevers, en op de onthaalouders die verbonden zijn aan de werkgevers waarvan hierboven sprake door een arbeidsovereenkomst voor thuiswerk, onder bediendestatuu, in het kader van het voormelde proefproject, als werknemers.

Onder "onthaalouder" wordt zowel het mannelijke als vrouwelijke loontrekkende personeel verstaan dat tewerkgesteld is voor de kinderopvang, in het kader van een arbeidsovereenkomst voor bedienden voor thuiswerk, in dienst genomen in het kader van het proefproject.

Artikel 2

De artikelen 10 en 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2017 betreffende de uitvoering van een proefproject van het volledig statuut van loontrekkende werknemers voor onthaalouders worden vervangen door de volgende artikelen:

Artikel 10.

*§1 : De onthaalouders hebben recht op*

- *wettelijk verlof zoals bepaald door de Wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 (BS van 30 september 1971) en de toepassingsbesluiten ervan;*
- *dagen sectoraal verlof waarin voorzien is door de CAO van 13 januari 2003 (KB 24 augustus 2005 - BS 9 december 2005).*

*§2: Bovendien hebben de onthaalouders recht op 5 bijkomende verlofdagen die worden toegekend als compensatie voor het uurrooster inzake beschikbaarheid dat tegemoet komt aan de eisen van het ONE zoals bepaald in artikel 3 van deze CAO. Deze 5 bijkomende dagen zijn voorzien voor een voltijdse arbeidsregeling en worden naar verhouding toegekend aan de deeltijdse werknemers. Ze worden ook naar verhouding toegekend in functie van het aantal gepresteerde of gelijkgestelde maanden tijdens het kalenderjaar waarin ze worden genomen.*

Artikel 11

*§1 : De onthaalouders die deel uitmaken van de proefst, hebben ook recht op bijkomende jaarlijkse vakantie aan de volgende voorwaarden:*

- *aangeworven zijn als onthaalouder door dezelfde dienst als diegene met wie hij geconventioneerd was;*
- *desgevallend de wettelijke verlofdagen (zoals bepaald door de Wetten gecoördineerd op 28 juni 1971 en de toepassingsbesluiten ervan) en de sectorale verlofdagen hebben opgebruikt;*

- voldoen aan de minimumvoorwaarden inzake onthaalbeschikbaarheid die zijn voorgeschreven door het ONE (220 dagen per jaar).

*§2 : Het totale aantal vakantiedagen per voltijdse werknemer (wettelijk verlof en bijkomend verlof dat door dit artikel wordt toegekend, zonder rekening te houden met de sectorale dagen die zijn bepaald door de CAO van 13-01-2003 en de bijkomende dagen voor thuiswerk, bepaald door artikel 10§2 van deze CAO) bedraagt maximum 20 dagen per kalenderjaar (voor een regeling van 5 dagen/week). De waarde van deze dagen wordt naar verhouding bepaald in het geval van een deeltijdse arbeidsregeling.*

*§3 : Als de arbeidsovereenkomst van start gaat na 31 augustus van het lopende jaar, bedraagt het maximum aantal bijkomende verlofdagen 2 dagen per daadwerkelijke of gelijkgestelde werkmaand tijdens het lopende kalenderjaar (voor een stelsel van 5 dagen/week).*

*§4 : De werkgever betaalt de onthaalouder die zijn bijkomende verlofdagen neemt: 1° het normale loon dat betrekking heeft op deze verlofdagen; 2° een dubbel vakantiegeld dat, per dag bijkomend verlof die tijdens het lopende jaar wordt genomen, gelijk is aan 1/20 van 92% van het brutoloon van de maand tijdens dewelke de vakantie wordt genomen. »*

### **Art 3 : Slotbepalingen**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op datum van de ondertekening ervan. Ze wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door de partijen met een opzeggingstermijn van 3 maanden per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector.