



# Accueillantes d'Enfants à Domicile Mode d'emploi



Mars 2024

# 1. FORMULAIRE D'INSCRIPTION

En ligne sur [www.lacsc.be/cne](http://www.lacsc.be/cne) ou en remplissant les champs ci-dessous :

*(les champs marqués d'un astérisque [\*] sont obligatoires)*

## Vos coordonnées

Nom\* .....

Prénom\* .....

Rue\* ..... Numéro\* .....

Code postal\* ..... Localité\* .....

Pays\* .....

Numéro registre national (NISS)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Date de naissance\* .....

Compte bancaire IBAN\*

B	E																			
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Téléphone privé .....

GSM .....

Email .....

Etes-vous actuellement affilié à un syndicat ? Si oui, lequel ?\* .....

Vous êtes\* : Travailleur Chômeur Malade prépendionné Etudiant

En interruption de carrière Pensionné Autres .....

## Coordonnées de votre employeur

Nom de votre employeur : .....

Code postal\* ..... Localité\* .....

Téléphone professionnel .....

Email professionnel .....

GSM professionnel .....

Temps partiels\* : Oui Non .....

Moyen de paiement\* : Domiciliation Virement

Statut\* : Ouvrier Employé Cadre

A renvoyer au secrétariat administratif de la CNE

Avenue Schuman 52 -1401 Nivelles (Baulers) - Tél: +32 67 88 91 91



## A qui est destinée cette brochure ?

D'abord, bien sûr aux militant.es et aux affilié.es de la CNE, accueillant.es d'enfants à domicile. N'hésitez donc pas à remettre un exemplaire de cette brochure à vos collègues.

### Qu'allez-vous trouver dans cette brochure ?

Une foule de renseignements concernant :

1. Le contexte du secteur de l'Enfance .....	4
2. Evolution de l'accueil à domicile .....	7
3. Contrat de salariée, employée à domicile .....	7
4. Disponibilité des accueillantes .....	8
5. Rémunération .....	9
6. Ancienneté .....	9
7. Vacances et congés .....	10
8. Jours fériés .....	10
9. Incapacité de travail.....	
10. Prime de fin d'Année .....	11
11. Prime syndicale.....	11
12. Interruption de carrière.....	11
13. Aménagement de la fin de carrière professionnelle et plan tandem .....	12
14. Formation .....	13
15. Règlement de travail .....	16
16. La représentation syndicale .....	16

Des conditions plus favorables sont prises dans certains services.

Nous vous souhaitons bonne lecture et restons à votre entière disposition pour de plus amples renseignements.

*Vos permanentes régionales, vos déléguées et délégués CNE.*

NB: Sauf précision, tous les montants sont des montants bruts.

# 1. CONTEXTE : LE SECTEUR DE L'ENFANCE

## 1.1 POUVOIR SUBSIDIANT

Le secteur d'Accueil de l'Enfant dépend de la Communauté française appelée aussi Fédération Wallonie/Bruxelles (FWB).

Globalement, c'est la Ministre de l'enfance qui détermine la politique du secteur. Elle obtient les subventions en matière d'accueil de l'enfant et c'est l'ONE qui met en œuvre les décisions via le contrat de gestion renouvelé tous les 4 ans.

## 1.2 RELATIONS SOCIALES

### Internes :

Pour gérer les relations sociales dans les services, vous avez des déléguées syndicales qui défendent les intérêts des travailleuses. C'est un premier processus de concertation sociale qui se tient soit en délégation syndicale, soit au CPPT ( Comité de prévention et Protection au Travail) soit au CE ( Conseil d'Entreprise).

### Externes :

En Belgique, un autre lieu de concertation sociale (externe au service) se situe dans les commissions paritaires (CP). Les commissions paritaires ont pour objectif de regrouper les entreprises exerçant des activités similaires afin de les soumettre à des règlements sectoriels adaptés aux conditions de travail.

Elles sont instituées pour toutes les branches d'activités du secteur privé, y compris donc les secteurs du Non Marchand et, constituées en nombre égal de représentants d'organisations patronales et de représentants d'organisations syndicales. La CNE représente les travailleuses du secteur de l'enfant pour les entreprises privées ( ce qui est différent des entreprises du service public, subsidiées par « les communes, CPAS ou pouvoirs locaux». Dans ce cas, c'est la CSC service public qui représente les travailleuses).

Le secteur de l'enfant dépend de la commission paritaire 332.

En CP 332, la CNE défend vos conditions de travail, vos augmentations de salaires, prévient ou règle des conflits sociaux et crée de nouveaux droits pour les travailleuses notamment via la conclusion de Conventions Collectives de Travail (CCT).

Mais la CNE est présente dans d'autres lieux d'importance, où elle porte les revendications des travailleuses qu'elle représente, et où elle prend part activement à des enjeux liés au secteur de l'Enfance (pénurie, manque de place, etc...) :

- Comité de programmation de l'ONE
- Conseil d'avis de l'ONE
- Lieu de concertation sectorielle présidée par la Ministre de tutelle et composé des interlocuteurs sociaux du privé et du public
- Plate-forme en faveur de la salarisation des accueillantes à domicile (voir plus bas)

## 2. EVOLUTION DE L'ACCUEIL À DOMICILE

A l'origine, les accueillantes à domicile étaient appelées « gardiennes encadrées » par l'ONE.

Elles étaient « rémunérées » selon la présence effective des enfants et ne disposaient ni de contrat de travail ni d'aucun droits sociaux ( mutuelle, chômage, pension, vacances,..).

En 2003, les accueillantes à domicile sont devenues accueillantes conventionnées avec un Service d'Accueil de l'Enfant. Avec ce statut dit « sui generis », elles ont acquis une protection sociale individuelle minimale en cas de maladie, d'incapacité de travail, d'accident du travail ou ont droit aux allocations familiales et ouvrent un droit une pension minimale. Une indemnité leur est versée en cas d'absence des enfants pour une raison indépendante de la volonté de l'accueillante.

Depuis 2018, d'abord via un projet pilote, les accueillantes ont progressivement évolué vers le statut d'employée à domicile.

En 2025, toutes celles qui le souhaitent auront un contrat de travail d'employées salariées à domicile.

## 3. CONTRAT DE SALARIÉE, EMPLOYÉE À DOMICILE

Actuellement, il y a plusieurs types d'accueillantes à domicile :

- celles qui étaient conventionnées et sont devenues salariées,
- celles qui sont conventionnées et qui attendent le changement de statut prévu avant fin 2025,
- celles qui sont conventionnées et qui ne souhaitent pas être salariées même après 2025,
- celles qui, depuis 2020, ont directement été engagées comme accueillantes salariées à domicile,
- celles qui travaillent dans un Co accueil conventionné et qui n'ont pas de solution face au cadre extinctif.

Les différents statuts co existant, il y a donc des règles qui s'appliquent aux unes et pas aux autres.

### 3.1 DÉFINITION :

Les travailleurs à domicile sont, conformément à la loi relative aux contrats de travail, des ouvriers ou des employés fournissant un travail, à leur domicile ou à tout autre endroit choisi par eux, sous l'autorité de leur employeur, sans qu'ils soient sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur.

Ces travailleuses signent un contrat de travail normal avec application des règles générales, à l'exception de quelques-unes dont la législation relative à la durée du travail.

La mise en application des CCT sectorielles doit être faite et respectée par leur employeur.

**RÉFÉRENCE LÉGALE : CCT du 25/06/2021 : Statut complet de travailleurs salariés pour les accueillants d'enfants à domicile :**

Cette CCT régit le changement de statut des conventionnées en salariées ainsi que certaines conditions spécifiques à l'accueil à domicile.

### 3.2 CONTRAT DE TRAVAILLEUR À DOMICILE

Conformément aux articles 119.1 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

### 3.3 TEMPS PLEIN

Des prestations journalières entre 7H et 10 H par jour et entre 38 H et 50H par semaine. NB : jusqu'en mars 2022, seules les accueillantes à temps plein pouvaient prétendre à la salarisation.

### 3.4 TEMPS PARTIEL

Des prestations pendant une fraction du temps plein .

**Arrêté du gouvernement de la communauté française du 31/03/2022** :\_autorise le temps partiel s'il ne descend pas sous le 4/5è temps

### 3.5 PRESTATION : TEMPS PENDANT LEQUEL L'ACCUEILLANTE EST À DISPOSITION DE L'EMPLOYEUR :

- soit pour assurer l'accueil des enfants,
- soit pour la préparation et le suivi de cet accueil,
- soit pour des formations, réunions, visites d'inspection, visites médicales,
- ou toute autre activité liée à sa fonction.

### 3.6 HORAIRE

Un horaire de disponibilité, pour l'accueil des enfants, doit être mentionné dans le contrat de travail et être conforme aux exigences de l'ONE.

### 3.7 CONTÔLE

L'employeur peut contrôler l'exercice des missions de l'accueillante dans le cadre prévu par l'ONE. Les conditions et limites du contrôle doivent se trouver dans le Règlement de Travail.

## 4. DISPONIBILITÉ DES ACCUEILLANTES

**RÉFÉRENCE** *Document issu de la Plateforme en faveur du statut salarié des accueillantes à domicile et signé par les parties. (actualisation octobre 23)*

La Plateforme pour un statut salarié des accueillantes à domicile réunit des fédérations et représentants des services d'accueil d'enfants ainsi que les syndicats publics et privés. Lors de plusieurs rencontres, la Plateforme s'est employée à déterminer une position commune en matière de disponibilité dans le cadre du nouveau statut. Elle entend ainsi participer, aux côtés de la Ministre de l'Enfance et de l'ONE, à l'évolution de ce dossier. Cet accord entre les parties se veut un référentiel commun entre les représentants des services d'accueillantes et les syndicats publics et privés.

Employeurs et fédérations signataires : COSEGE, FILE, FSMI

Syndicats signataires : CNE, CSC services publics, SETCA, CGSLB

### 4.1 PRINCIPES GÉNÉRAUX

Les contrats d'accueil des enfants doivent être fixés à l'intérieur d'une plage horaire de 50h/semaine déterminée dans le contrat de travail de l'accueillante. En-dehors de l'accueil des enfants et hormis les formations, réunions ou autres activités planifiées et annoncées à l'avance, l'accueillante réalise ses tâches au moment qu'elle choisit.

#### Principe pour le temps plein

Les accueillantes à domicile sont soumises à l'application des règles en matière de contrat de travail à domicile (loi du 3 juillet 1978) et de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 mai 2019 fixant le régime d'autorisation et de subvention des crèches, des services d'accueil d'enfants et des (co)accueillant(e)s d'enfants indépendant(e)s.

Un temps plein est fixé à 10h de disponibilité par jour, 5 jours par semaine.

#### Principe pour le temps partiel

Le temps partiel doit obligatoirement être contractuel. Il ne peut en aucun cas être imposé par l'employeur.

Afin de concilier les missions d'accueil des enfants à domicile et l'exercice du droit des travailleurs, hors des obligations légales et réglementaires qui s'imposent aux employeurs, le temps partiel ne descend pas sous le 4/5ème temps. (**Arrêté du gouvernement de la communauté française du 31/03/2022 - chapitre 1 art.4**)

La disponibilité et le jour ou demi-jour sans disponibilité doivent être mentionnés explicitement dans le contrat de travail et être proportionnels à la fraction de l'Equivalent Temps Plein (ETP).

## 4.2 DISPONIBILITÉ DANS LE CADRE DU SALARIAT DES ACCUEILLANTES À DOMICILE

La plage de disponibilité de l'accueillante doit être définie dans son contrat de travail. (*Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 mai 2019 fixant le régime d'autorisation et de subvention des crèches, des services d'accueil d'enfants et des (co)accueillantes d'enfants indépendantes*).

Il appartient au service de fournir un travail correspondant au contrat conclu.

L'accueillante a une obligation d'accepter des contrats d'accueil se situant dans la plage de disponibilité prévue dans son contrat de travail.

- Ex : L'accueillante dont les plages horaires de disponibilité prévues dans le contrat de travail s'étendent de 8h à 18h ne peut refuser un contrat d'accueil d'un enfant dans cette fourchette horaire, de 8h à 17h30, par exemple.

L'accueillante ne peut exercer aucune pression sur les familles dans l'objectif de réduire ce temps d'accueil des enfants pour sa convenance personnelle.

- Ex : Elle ne peut pas demander aux parents de venir rechercher leur enfant plus tôt pour un rendez-vous médical, sans accord explicite de l'employeur et donc du service d'accueil d'enfants.

La présence dans le lieu d'accueil est obligatoire pendant la période où les enfants sont présents.

- Ex : L'accueillant.e ne peut pas effectuer ses courses et s'absenter du lieu d'accueil si des enfants sont présents. La délégation d'accueil à un tiers quel qu'il soit (son partenaire par exemple) est interdite.

Des visites non programmées des Travailleuses Psycho Médico-Sociales (TPMS) peuvent être faites durant le temps d'accueil des enfants. Les visites des TPMS en dehors de la présence d'accueil des enfants doivent être signalées préalablement à l'accueillante.

L'accueillante n'est pas tenue d'informer le service quotidiennement des temps d'accueil/de départ des enfants, sauf les absences.

- Ex : Le service est garant de la qualité de l'accueil des enfants. Il peut organiser des visites prévues et des visites non annoncées sur les différents lieux d'accueil, pour autant que des enfants soient présents (selon les informations dont dispose la TPMS sur les horaires des enfants).

En dehors de la présence des enfants, des visites peuvent être programmées dans la plage horaire de disponibilité de l'accueillante telle que prévue dans le contrat de travail.

Pour autant que la TPMS n'ait pas été informée de l'absence d'enfants, il est donc possible de réaliser une visite non programmée pendant la période de disponibilité de

l'accueillante lorsque les enfants ne sont plus présents, sans aucun préjudice de la liberté de l'accueillante de quitter son domicile en absence des enfants.

- Ex : Selon les contrats d'accueil, des enfants sont encore présents jusque 17h. La TPMS fait une visite non annoncée au domicile de l'accueillant.e à 16h30, mais les enfants sont, ce jour-là, déjà partis. L'accueillante est partie faire des courses, la porte est close. Cela n'entraîne aucun préjudice pour l'accueillante.

Quand les enfants sont absents (pour des raisons indépendantes de la volonté de l'accueillante), des activités programmées peuvent avoir lieu durant la plage de disponibilité contractuelle de l'accueillante (ex : formation, rdvs avec le TPMS, réunions...).

Pour les autres activités professionnelles (nettoyage, courses, projets...), l'accueillante est libre de l'organisation de son temps.

Les missions sont définies dans le contrat de travail et le descriptif de fonction.

Le règlement de travail ne peut prévoir une obligation de prévenir le service quand l'accueillante, en l'absence des enfants, quitte son domicile pendant la période de disponibilité.

Si l'accueillante veut bénéficier sans contestation de l'assurance « accident du travail » lorsqu'elle quitte son domicile pour une activité liée à sa fonction, elle doit prévenir le service.

- Ex : si le service n'est pas informé d'un déplacement effectué pour une raison professionnelle (ex : acheter du matériel pédagogique), le travailleur risque de ne pas être couvert par l'assurance de son employeur. Il lui reviendra de faire la preuve a posteriori qu'il effectuait une mission professionnelle.

Si l'accueillante constate qu'aucun enfant ne sera présent lors d'une journée ou d'une demi-journée, elle en informe automatiquement le service. Le service peut, dans un délai raisonnable (maximum 9h le matin du jour où aucun enfant ne serait présent), programmer des missions ou du dépannage pour cette journée. En l'absence d'activités programmées, l'accueillante est libre de son temps. Elle est par ailleurs tenue d'être joignable durant les heures prévues dans son contrat de travail.

- Ex : un mardi, les parents des 4 enfants accueillis chez l'accueillante téléphonent pour annoncer que ceux-ci seront malades ou en congé le lendemain, mercredi. L'accueillante en informe directement le service. Le service peut alors prévoir un « dépannage » et donc un accueil d'autres enfants pour le mercredi pour autant qu'il en informe l'accueillante au plus tard le matin du mercredi (9h maximum).
- Ex : Le dernier enfant accueilli le mardi quitte l'accueil à 17h ; le contrat de travail de l'accueillant.e prévoit qu'elle soit disponible de 8h à 18h. L'accueillante continue d'être joignable par téléphone jusque 18h par le service pour l'informer, par exemple, d'une réunion ou d'une demande de dépannage pour le lendemain.

## 5. RÉMUNÉRATION

### 5.1 BARÈMES : : l'accueillante bénéficie du même barème que les puéricultrices

**NEW!**

CCT du 11/07/2023 : nouveaux barèmes mis en œuvre grâce aux Accords Non Marchand 2021/2024.

### 5.2 FRAIS

Un défraiement de 15% du salaire mensuel brut est versé, chaque mois, pour les frais de chauffage, d'eau, d'électricité, de nourriture des enfants, des divers produits d'entretien et de soin, ...

**NEW!**

CCT du 27/06/2023 modifiant la CCT du 25/06/2021 ( statut complet de travailleur salarié pour les accueillantes d'enfants à domicile).

## 6. ANCIENNETÉ

L'ancienneté d'une accueillante conventionnée devenant salariée redémarre à 0 année quelle que soit son ancienneté de conventionnée.

Si le changement de statut se fait dans le même service, l'ancienneté démarre le 1er jour du mois de la salarisation.

## 7. VACANCES ET CONGÉS

### 7.1 VACANCES LÉGALES

Lois coordonnées du 28/06/1971 : pour un temps plein : maximum 20 jours et proratisation pour les temps partiels.

Si l'accueillante signe son contrat de salariée avant le 31 août de l'année en cours, elle a droit à l'entièreté de ses congés. Après cette date, le nombre maximum de jours de congés est de 2 jours par mois de travail effectif ou assimilé durant l'année en cours.

AR du 08/02/2023 : application dès janvier 2024.

Si une travailleuse est malade pendant ses vacances annuelles, ces jours de congés seront reportés si elle rentre un certificat d'incapacité de travail.

### 7.2 CONGÉS SECTORIELS

Deux CCT du 13/01/2003 :

1<sup>ère</sup> octroi de 4 jours de congés supplémentaires

2<sup>ème</sup> octroi d'1 jour de congé communautaire : 27 septembre pour la fête de la communauté française.

Pris soit le 27/09 soit un autre jour ouvrable choisi de commun accord au sein du service.

### 7.3 CINQ JOURS DE CONGÉS COMPENSATOIRES DE L'HORAIRE DE DISPONIBILITÉ.

**CCT du 25/06/2021 : statut complet**

Ils sont proratisés :

- pour les travailleuses à temps partiel ,
- en fonction du nombre de mois prestés ou assimilés durant l'année civile au cours de laquelle ils sont pris.

### 7.4 RÈGLEMENTATION GÉNÉRALE RELATIVE AUX CONGÉS (NOTAMMENT POUR LES NOUVELLES ENGAGÉES DIRECTEMENT EN CONTRAT DE SALARIÉE).

Les travailleuses ont droit, par année, à un certain nombre de jours de vacances, déterminé sur la base des prestations de l'année qui précède. On appelle « exercice de vacances » l'année civile dont les prestations déterminent les droits pendant l'année qui suit, appelée « année de vacances ».

Certains jours d'inactivité sont assimilés à des jours de travail pour le calcul du nombre de jours de congé.

Si vous n'avez pas travaillé pendant toute l'année d'exercice de vacances, vous aurez droit à 2 jours par mois de travail ( ou assimilé). Il n'est pas tenu compte des fractions de mois sauf si elles totalisent un ou plusieurs mois.

#### **ATTENTION !**

- Si vous changez d'employeur entre l'année d'exercice et l'année de vacances, c'est l'ancien employeur qui vous paiera le simple et le double pécule promérités pour l'année de vacances.

Ces sommes sont versées dans le pécule de sortie payé par le premier employeur.

Exemple :

2023 : année d'exercice chez l'employeur A . Fin du contrat au 31/12/23.

Le pécule de sortie versé par l'employeur A comprendra le simple et le double pécule pour l'année 2024.

2024 : début de contrat le 01/01/24 chez un employeur B. Lors de vos congés vous ne serez pas payés ni du simple ni du double pécule.

Si le changement d'employeur se fait en cours d'année civile, des règles proportionnelles s'appliquent.

- Pour les jeunes travailleurs n'ayant pas encore travaillé ou pour les seniors, il existe des règles spécifiques.

**Contactez votre déléguée CNE pour tout renseignement !**

## 7.5 SIMPLE ET DOUBLE PÉCULE DE VACANCES

Lors de la prise de ses congés, l'accueillante perçoit son salaire habituel c'est le simple pécule.

En plus, elle reçoit à un moment convenu soit dans le Règlement de Travail soit habituel dans l'entreprise, un double pécule de vacances. Il correspond à 92 % de la rémunération brute du mois pendant lequel les vacances prennent cours. Le montant est proratisé pour les temps partiels.

Si vous n'avez pas travaillé toute l'année d'exercice de vacances, votre double pécule s'élèvera à 1/12<sup>e</sup> de 92 % de la rémunération mensuelle brute multipliée par le nombre de mois donnant droit aux vacances.

## 8. JOURS FÉRIÉS

**Loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.**

La loi garantit le droit à 10 jours fériés rémunérés sur l'année.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, il est remplacé par un jour habituel d'activité. Le report de jour férié peut être fixé par la Commission Paritaire ou, à défaut, par le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale.

**Vérifiez la procédure de report dans votre règlement de travail !**

**ATTENTION ! pour les temps partiels**

Si vous ne travaillez pas habituellement un jour qui coïncide avec un jour férié, vous ne pouvez pas le reporter.

## 9. INCAPACITÉ DE TRAVAIL

**NEW!**

**Loi du 3 octobre 2022 - en application depuis le 28 novembre 2022**

Vous n'êtes plus tenu de produire un certificat médical pour une incapacité d'un jour et ce, 3 fois par an.

**ATTENTION :**

- les 3 jours ne peuvent pas être consécutifs !
- les règles sont différentes selon le nombre de travailleurs de l'entreprise ( moins de 50 ou plus de 50 travailleurs).

**Renseignez-vous auprès de votre déléguée !**

## 10. PRIME DE FIN D'ANNÉE

Pendant l'année, si l'accueillante change de statut dans le même SAE alors, elle peut bénéficier d'une PFA complète comme si elle avait travaillé pendant toute la période de référence qui est de janvier à septembre (9 mois).

### 10.1 RÈGLE GÉNÉRALE DE PFA DU SECTEUR DES MILIEUX D'ACCUEIL

**CCT du 19/09/1988 : Prime de fin d'année.**

La prime de fin d'année est composée de 2 parties :

- Une partie forfaitaire. Montant en 2023 : 454,0161 €.
- Une partie variable qui correspond à 2,5 % de la rémunération annuelle brute indexée, c'est-à-dire : salaire brut d'octobre X 12 X 0,025.

Les travailleurs licenciés pour motif grave ou dont les prestations n'atteignent pas 4 mois dans l'année chez le même employeur n'ont pas droit à cette allocation (voir exception changement de statut chez le même employeur).

Pour les travailleurs à temps partiel, la partie forfaitaire de la prime est calculée au prorata de la durée contractuelle de travail.

Un travailleur qui a été engagé ( voir exception changement de statut chez le même employeur) ou licencié pendant l'année en cours reçoit une prime calculée au prorata des prestations effectuées pendant la période de référence ( du 1er janvier au 30 septembre). Chaque mois presté donne droit à 1/9 de la prime. La prime est payée en une fois dans le courant du mois de décembre.

## 11. PRIME SYNDICALE

**CCT du 27/01/2010 : octroi d'une prime syndicale**

Les organisations syndicales ont obtenu que le personnel du secteur bénéficie d'une prime syndicale. Cela signifie que, s'il est affilié à une organisation syndicale, tout membre du personnel doit recevoir avec la fiche paie de janvier, un formulaire déjà complété par l'employeur pour la partie qui le concerne. En effet, l'employeur n'a pas à savoir qui est affilié ou pas. Tous les documents doivent être complétés et donnés à tous les travailleurs.

Ce formulaire, une fois rempli aussi par la travailleuse, doit être retourné à la CNE qui lui rembourse alors une partie de sa cotisation. Les accueillantes salariées paient une cotisation normale et plus réduite comme les conventionnées.

Montants remboursés : 90 € pour un temps plein , 45 € pour un temps partiel.

*Parlez-en à vos collègues syndiquées ou non et réclamez les formulaires à votre employeur.*

## 12. INTERRUPTION DE CARRIÈRE

### 12.1 CRÉDIT TEMPS AVEC MOTIF

Le crédit-temps avec motif est un droit pour tous les travailleurs, s'ils justifient d'un motif particulier, d'arrêter ou de réduire le travail pendant 36, 48 ou 51 mois maximum tout en percevant des allocations pendant la période de suspension ou de réduction. Le droit au crédit-temps a été instauré pour les travailleurs à temps plein ou certains temps partiels. Le droit au crédit-temps sans motif a été supprimé.

#### Conditions :

- être dans la situation des motifs énumérés,
- justifier de 2 ans d'ancienneté ( au moment de la demande écrite)  
**MAIS :** Pour le droit à l'allocation : 3 ans d'ancienneté pour le motif « prendre soin de son enfant de moins de 5 ou 8ans »,
- accord préalable de l'employeur pour les entreprises de maximum de 10 travailleurs.

#### Motifs :

- Prendre soin de son enfant de moins de 8 ans ( réduction ½ temps ou 1/5 temps) ou de moins de 5 ans ( réduction temps plein),
- Octroyer des soins palliatifs,
- Prendre soin d'un membre du ménage ou d'un membre de la famille gravement malade,
- Prendre soin de son enfant handicapé de moins de 21 ans,
- Prendre soin de son enfant ( ou d'un enfant membre du ménage) mineur gravement malade,
- Suivre une formation reconnue par les Communautés ou le secteur, comptant au moins 360 heures ou 27 crédits par an, ou 120 heures ou 9 crédits par trimestre.

	Durée minimale		Durée maximale
	100% ou 50%	20%	Droit + Allocations
Soins enfant < 8/5 ans	3 mois	6 mois	48 mois
Soins palliatifs	1 mois (2 mois max par patient)		51 mois
Maladie grave d'un proche	1 mois (3 mois max)		
Enfant handicapé < 21 ans	3 mois	6 mois	
Maladie grave d'un enfant mineur	1 mois (3 mois max)		
Formation	3 mois	6 mois	

**ATTENTION !** les démarches doivent s'effectuer 3 ou 6 mois à l'avance en fonction de la taille de l'entreprise.

**Renseignez-vous !**

## 12.2 CONGÉS THÉMATIQUES

Les congés thématiques permettent d'interrompre votre carrière professionnelle de 3 façons :

- congé parental ( enfant de moins de 12 ans ou moins de 21 ans pour un enfant atteint de handicap)
- congé pour soins palliatifs
- congé pour assistance médicale : à un membre de votre ménage ou de la famille atteint d'une maladie grave
- congé pour aidant proche : la condition est d'être reconnu « aidant proche » pour une personne vulnérable en grande dépendance.

Des allocations d'interruption versées par l'ONEM peuvent être attribuées à titre de revenu de remplacement.

Par le biais d'un service en ligne de l'ONEM vous pouvez connaître la durée possible de votre interruption et la procédure à suivre pour faire la demande auprès de votre employeur.

[Congés thématiques \(tous secteurs\) \(onem.be\)](http://onem.be)

## 13. MESURES DE FIN DE CARRIÈRE, CRÉDIT TEMPS FIN DE CARRIÈRE , PLAN TANDEM.

Les gouvernements successifs ont restreint l'accès aux mesures de fin de carrière et dispositifs tels que le crédit-temps ou le régime chômage avec complément d'entreprise ( RCC : anciennement prépension pour des travailleurs âgés licenciés).

Sectoriellement, les mesures existent et sont reconduites, d'année en année, mais les conditions de carrière sont telles que les accueillantes à domicile récemment salariées n'y ont pas accès vu le démarrage du statut avec une ancienneté de zéro.

## 14. FORMATIONS

Jusqu'au projet de Réforme des Milieux d'accueil ( dite « Réforme MILAC ») la seule formation requise pour les accueillantes à domicile était celle donnée par l'ONE. Elle n'octroyait pas droit à un diplôme mais seulement l'autorisation d'accueillir des enfants chez soi.

La conception du métier d'accueillante a évolué au fil du temps que ce soit en Belgique ou dans les pays européens. L'accompagnement se comprend,

maintenant, dans une optique globale de développement de l'enfant tenant compte d'aptitudes physiques, psychologiques et relationnelles. La professionnalisation du métier se manifeste aussi dans les exigences de formation et de titres requis pour accéder à la fonction.

Depuis 2020, les nouvelles engagées en tant que salariées doivent disposer des titres requis par la Réforme MILAC .

Pour les accueillantes conventionnées changeant de statut, il y a eu une assimilation leur permettant de continuer à exercer leur métier d'accueillante, employée à domicile, avec le barème de puéricultrice de la CP 332 MAE.

Néanmoins, elles ne peuvent changer de type d'accueil pour être engagées par exemple dans une crèche.

## 14.1 TITRES REQUIS

**Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14/07/2022 : formation initiale du personnel des MAE.**

Le personnel d'accueil des enfants dans les crèches et les SAE, avant leur entrée en fonction, doivent justifier d'une des formations initiales suivantes :

- Certificat de qualification de puéricultrice,
  - Certificat de qualification d'agent d'éducation,
  - CESS ( certificat d'enseignement secondaire supérieur)
- + soit :
- certificat de qualification auxiliaire de l'enfance
  - certificat de qualification éducateur
  - diplôme de formation de cheffe d'entreprise IFAPME

**ATTENTION !:** ne doivent pas avoir un CESS

- les personnes ayant entamé avant le 1er janvier 2026 le cursus menant au certificat de qualification d'auxiliaire de l'enfance,
- les personnes ayant entamé avant le 1er janvier 2020 le cursus de cheffe d'entreprise IFAPME

## 14.2 VALORISATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

L'objectif de ce projet soutenu par le Fonds social MAE, l'Enseignement de Promotion Sociale et l'ONE, est de permettre d'ici fin 2025 l'obtention du certificat de qualification d'auxiliaire de l'enfance grâce un parcours de formation allégé.

Sont concernées les personnes déjà en fonction (sous statut salarié ou conventionné) auprès d'un SAE (privé ou public) mais ne disposant pas du/des titre(s) prévu(s) par la nouvelle législation de septembre 2022, souhaitant valoriser leur expérience et bénéficier d'une plus grande mobilité dans le secteur.

En effet, grâce à l'obtention du certificat de qualification d'auxiliaire de l'enfance, l'accueillante pourra postuler dans un milieu d'accueil collectif tel une crèche. Les aléas de la vie peuvent faire qu'à un moment une accueillante à domicile change d'habitation et ne sache plus accueillir d'enfants dans la nouvelle infrastructure. Postuler en crèche peut être une solution.

Le processus de VAE comporte plusieurs étapes :

- **Accompagnement VAE** : il s'agit de répertorier vos diplômes et formations suivies afin de déterminer quels cours vous devrez effectivement suivre et réussir pour obtenir le certificat.
- **Modules de formation complémentaires** donnés par des écoles de Promotion Sociale : les cours se font en présentiel et en distanciel selon les matières étudiées.

**La CNE soutient ce projet d'émancipation des travailleuses à domicile et de mobilité dans les différents types d'accueil.**

**En 2023, 31 accueillantes ont été diplômées et reçues au Parlement de la Fédération Wallonie/Bruxelles.**

Pour tout renseignement, concernant les modalités et facilités, contactez. APEF ( Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation)  
[Valorisation des Acquis de l'Expérience - VAE — APEF \(apefasbl.org\)](https://www.apefasbl.org)

## 15. RÈGLEMENT DE TRAVAIL (RT)

Une copie du règlement de travail doit être remis à chaque travailleur dès avant la signature du contrat.

Le règlement de travail détermine toute une série d'éléments relatifs à vos droits et obligations de travailleuse du SAE, tels que :

- les procédures en cas de maladie, d'accident de travail...
- les sanctions possibles;
- la procédure de prise des congés,
- ...

**Lisez-le attentivement et n'hésitez pas à questionner les délégués CNE si certains articles vous posent question !**

## 16. REPRÉSENTATION SYNDICALE

La signature d'un contrat de travail et l'obtention de droits sociaux sont une réelle avancée pour les travailleuses et la reconnaissance de l'accueil à domicile. Néanmoins, le nouveau cadre légal modifie la relation de travail : le service devient « employeur » et l'accueillante est devenue « employée ». Ceci implique le respect de règles légales ou de procédures qui, jusque-là, n'étaient pas d'application.

( Etablissement d'un règlement de travail, modalités d'avertissement en cas d'incapacité de travail, prise des vacances annuelles, ....).

La particularité de l'accueillante à domicile est qu'elle travaille, seule, chez elle.

Les contacts avec ses collègues se font plus rarement et spécifiquement à l'occasion de réunions d'équipe ou de formation organisées par le service.

Les contacts les plus fréquents se font avec les TMS du SAE ( Service d'Accueil d'Enfant) qui encadrent, gèrent et supervisent l'accueillante dans ses missions et dans son fonctionnement.

La qualité du lien et de la relation est très variable et semble parfois s'être modifiée depuis le changement de statut.

Le SAE maintenant, devenu « l'employeur » occupant des salariés, constitue une entreprise. Les travailleuses peuvent être représentées par des déléguées syndicales.

Une CCT a été conclue en Commission Paritaire pour déterminer les conditions d'exercice du mandat syndical dans la spécificité du travail à domicile.

***CCT du 23/09/2022 : modalités d'exercice des mandats syndicaux des accueillantes à domicile***

De façon à garder une prévisibilité dans l'accueil des enfants : pour un temps plein , la déléguée pourra bénéficier maximum d' 1 jour fixe/semaine de libération syndicale. Le jour est à fixer de commun accord avec l'employeur. Le mandat syndical peut s'exercer soit en délégation soit en Conseil d'Entreprise soit en CPPT.

## EN QUOI LE SYNDICAT PEUT-IL VOUS ETRE UTILE ?

### 1. L'information

Vous venez de le constater, les délégués CNE de votre entreprise vous informent ! Par des documents comme ceux-ci, mais aussi en répondant à vos questions : par téléphone ou par écrit, ou lors d'un entretien. Voyez la liste des contacts ci-après. Les délégués CNE de votre entreprise sont les personnes auprès desquelles vous pouvez obtenir un maximum d'informations sur la législation sociale mais aussi sur le cadre des Milieux d'Accueil de l'Enfance.

## 2. La défense

Chaque semaine, chaque jour, les déléguées et permanentes défendent individuellement les affiliées : contrats mal rédigés, fiches de salaires non délivrées, salaire pas respecté, horaires illégaux...

Dans les institutions de plus de 15 travailleurs, des délégations syndicales défendent collectivement le personnel : règlement de travail, conventions d'entreprise, horaires, ...

Dans celles de plus de 50 ou de 100 travailleurs, des Comités pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) et des Conseils d'Entreprise (CE) peuvent être mis en place. En commission paritaire (lieu paritaire employeurs-représentants des travailleurs où sont conclues des conventions collectives de travail, telles que la formation, les horaires inconfortables...), la CNE participe à de nombreuses séances de conciliation pour défendre les travailleurs du secteur.

## 3. La promotion du personnel des Milieux d'Accueil de l'Enfance

Que ce soit :

- en commission paritaire : pour les conventions qui règlent vos conditions de travail,
- à la Région wallonne, en Communauté française ou à la Région bruxelloise : pour le financement de votre secteur,
- dans les commissions consultatives,
- à l'ONE.

Partout, la CNE agit, jour après jour, pour améliorer vos conditions et le cadre de votre travail. Partout, la CNE agit, jour après jour, pour améliorer vos conditions et le cadre de votre travail.

C'est la CNE qui initié, défendu et accompagné le projet de statut d'employé pour les accueillantes à domicile. Elle a obtenu, via les Accords Non Marchand, la revalorisation des barèmes dont ceux des puéricultrices.

La CNE a encore de nombreux projets pour améliorer vos conditions de travail et de statut.

Les revendications que les affiliées CNE porteront à la connaissance de leurs déléguées seront transmises en travaillées via un plan d'action stratégique intégrant les valeurs de la centrale.

## 4. Par la promotion de l'ensemble des travailleurs

La CNE défend un projet de société solidaire, où la sécurité sociale est maintenue comme obstacle à l'exclusion, où le travail est un droit pour tous, où la dignité humaine est la règle...La CNE continue de se battre pour une revalorisation du barème de la puéricultrice et une amélioration de l'encadrement dans l'accueil.

## PRENEZ VOTRE AVENIR EN MAINS !

1. Continuez à vous tenir informée et à informer vos collègues. L'information est le point de départ de l'autonomie.
2. Affiliez-vous en renvoyant le bulletin figurant p.1. Une affiliation est non seulement un geste de défense individuelle, mais surtout un acte de solidarité et de renforcement de l'action collective.
3. Participez ! Les résultats positifs ne s'obtiennent qu'avec vous. Ensemble, on va plus haut.
4. Plus jamais la loi du silence : contactez-nous !

## ET PLUS ENCORE...

Vous souhaitez rejoindre l'équipe syndicale, n'hésitez pas à contacter la permanente de votre région.

Le ou la déléguée dispose d'une protection pour assumer son mandat de représentation des collègues.

Venez renforcer notre équipe!  
**POUR ALLER PLUS LOIN !**



- Site de la CNE : [www.lacsc.be/cne](http://www.lacsc.be/cne)
- Site des Fonds sociaux : [www.apefasbl.org](http://www.apefasbl.org)
- Site du Ministère de l'emploi et du travail : [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

## Permanentes régionales du secteur de l'enfance.

### Namur - Luxembourg

Sandrine PIERLOT • Chaussée de Louvain, 510 • 5004 BOUGE  
081 25 90 77 • [sandrine.pierlot@acv-csc.be](mailto:sandrine.pierlot@acv-csc.be)

### Bruxelles - Brabant wallon

Sarah DEVIGNE • Rue Pléтинckx, 19 • 1000 BRUXELLES  
02 557 86 09 • [Sarah.devigne@acv-csc.be](mailto:Sarah.devigne@acv-csc.be)

### Liège - Verviers

Marie-Christine FALZONE • Boulevard Saucy, 10 • 4020 LIEGE  
04 340 75 04 • [marie-christine.falzone@acv-csc.be](mailto:marie-christine.falzone@acv-csc.be)

### Eupen

Vera HILT • Rue d'Aix-la-Chapelle, 89 • 4700 EUPEN  
087 85 99 26 - [vera.hilt@acv-csc.be](mailto:vera.hilt@acv-csc.be)

### Charleroi - La Louvière

Maïté SNYDERS • Rue Prunier, 5 • 6000 CHARLEROI  
071 23 08 72 • [maite.snyders@acv-csc.be](mailto:maite.snyders@acv-csc.be)

### Mons - Tournai

Sylvie POTTIEZ • Rue Claude de Bettignies, 10-12 • 7000 MONS  
065 37 26 23 • [sylvie.pottiez@acv-csc.be](mailto:sylvie.pottiez@acv-csc.be)









**CNE**  
CSC  
Non-Marchand

Ensemble  
on va  
plus haut