

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

8 mei 2001

WETSVOORSTEL

**tot waarborging van de sociale bescherming
voor de thuisopvang en tot wijziging
van de wet van 3 juli 1978 betreffende
de arbeidsovereenkomsten en van de wet
van 29 juni 1981 houdende de algemene
beginselen van de sociale zekerheid
voor werknemers**

(ingediend door mevrouw Marie-Thérèse
Coenen en de heer Joos Wauters)

INHOUD

I. Samenvatting	3
II. Toelichting	4
III. Commentaar bij de artikelen	8
IV. Wetsvoorstel	13

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

8 mai 2001

PROPOSITION DE LOI

**assurant la protection sociale des
accueillants à domicile, modifiant la loi
du 3 juillet 1978 relative aux contrats
de travail et la loi du 29 juin 1981
établissant les principes généraux de la
sécurité sociale des travailleurs salariés**

(déposée par Mme Marie-Thérèse Coenen et
Monsieur Joos Wauters)

SOMMAIRE

I. Résumé	3
II. Développements	4
III. Commentaire des articles	8
IV. Proposition de loi	13

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CVP	:	Christelijke Volkspartij
FN	:	Front National
PRL FDF MCC	:	Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SP	:	Socialistische Partij
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 50 0000/000 :	Parlementair document van de 50e zittingsperiode + nummer en volgnummer	DOC 50 0000/000 :	Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Integraal Verslag (op wit papier, bevat de bijlagen en het Beknopt Verslag, met kruisverwijzingen tussen Integraal en Beknopt Verslag)	CRIV :	Compte Rendu Intégral (sur papier blanc, avec annexes et CRA, avec renvois entre le CRI et le CRA)
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)
CRABV :	Beknopt Verslag (op blauw papier)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)
PLEN :	Plenum (witte kaft)	PLEN :	Séance plénière (couverture blanche)
COM :	Commissievergadering (beige kaft)	COM :	Réunion de commission (couverture beige)

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>
<i>Bestellingen :</i>	<i>Commandes :</i>
Natieplein 2	Place de la Nation 2
1008 Brussel	1008 Bruxelles
Tel. : 02/ 549 81 60	Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74	Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be	www.laChambre.be
e-mail : alg.zaken@deKamer.be	e-mail : aff.generales@laChambre.be

SAMENVATTING

De indieners zijn van mening dat het huidige statuut van de personen die in hun eigen woning kinderen opvangen – in het Nederlands «gecontroleerde opvangmoeders» en in het Frans «gardiennes encadrées» – geen voldoening schenkt. De betrokkenen dragen de lasten van een heuse beroepsactiviteit (lange werkuren, controle, permanente opleiding) zonder de regeling van de werknemers met een arbeidsovereenkomst te genieten.

Daarom willen de indieners die gecontroleerde opvangouders onderwerpen aan de regeling van de arbeidsovereenkomst, meer bepaald aan de bestaande regeling voor thuiswerkers onder de benaming « thuisopvanger » en aldus de professionalisering van die activiteit aanmoedigen. In die regeling is de werkgever de dienst die optreedt als schakel tussen de overheidsinstanties tot wier bevoegdheid de jongste kleuters en de opvangouders behoren. Die dienst houdt zich thans reeds bezig met de opvolging van de gecontroleerde opvanggezinnen.

Die wijziging zou het voordeel hebben dat de betrokkenen de specifieke bescherming van het arbeidsrecht zouden kunnen genieten, alsmede de dekking van de sociale zekerheid en de tegemoetkoming van de werkgever in de kosten die eigen zijn aan de kinderopvang (voeding, inrichting van de woning e.d.).

RÉSUMÉ

Les auteurs estiment que le statut actuel des personnes qui gardent à leur domicile des enfants - les gardiennes encadrées en français et « onthaalouders » en néerlandais - n'est pas satisfaisant. Celles-ci supportent les charges d'une véritable activité professionnelle (longs horaires, contrôle, formation continuée) sans bénéficier du régime des travailleurs sous contrat de travail.

C'est pourquoi les auteurs veulent soumettre ces gardiennes au régime du contrat de travail et plus spécifiquement au régime existant du travailleur à domicile, sous le vocable « accueillant ou accueillante à domicile » et ainsi stimuler la professionnalisation de cette activité. Dans ce régime, l'employeur est le service intermédiaire entre les autorités ayant la petite enfance dans leurs attributions, et les accueillants. Ce service s'occupe déjà actuellement du suivi des gardiennes encadrées.

Cette modification aurait pour avantage de faire bénéficier les travailleuses des protections propres au droit du travail, de la couverture de sécurité sociale et de l'intervention de l'employeur dans les frais inhérents à la garde des enfants (nourriture, aménagements, etc).

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Kenmerkend voor de jaren zestig was de toename van het aantal vrouwen die buiten het gezinskader uit werken gingen. De opvangcapaciteit van de kinderdagverblijven hield evenwel geen gelijke tred met die ontwikkeling en bleef ronduit onvoldoende.

Om daaraan een mouw te passen kozen de buitenshuis werkende ouders er onder meer voor hun kinderen toe te vertrouwen aan «aan de haard blijvende vrouwen» die vaak zelf moeder waren. De diensten voor opvanggezinnen werden dus opgericht om te voldoen aan de groeiende behoeften op het gebied van kinderopvang. Die diensten waarvan de activiteiten bedoeld zijn om die van andere gesubsidieerde opvangstructuren zoals de kinderdagverblijven aan te vullen, worden in het Nederlands «gecontroleerde opvangmoeders» en in het Frans «*gardiennes encadrées*» genoemd.

De «gecontroleerde opvangmoeders» worden erkend door instellingen die zich in ieder van de drie gemeenschappen bezighouden met de allerjongste kinderen. Zij zijn onderworpen aan een precieze regelgeving: inrichting van de woning, beperkt aantal kinderen, het opleggen van voorwaarden met betrekking tot het welzijn van de kinderen enz.

Het gaat om ongeveer 7925 personen in Vlaanderen, 2700 in de Franse Gemeenschap en 72 in de Duitstalige Gemeenschap. Dat type van kleuteropvang is dus zeker niet te verwaarlozen. Het vertegenwoordigt 64 % van de gesubsidieerde opvang in de Vlaamse Gemeenschap, 47,5 % in de Franse Gemeenschap en 88 % in de Duitstalige Gemeenschap.

De ouders dragen ook bij in de financiering en met name door een van het gezinsinkomen afhankelijke forfaitaire bijdrage (70 à 700 frank) in de opvangdagprijs. De kosten zijn gedeeltelijk aftrekbaar.

In het raam: van de belastinghervorming werd de toelaatbare bovengrens trouwens wettelijk opgetrokken tot 450 frank per dag en per kind. Dat is reeds een eerste inspanning in de richting van een echt gezinsbeleid, een verbetering van de gezinsinkomsten en een beleid dat de bevordering van de werkgelegenheid voor mannen en vrouwen nastreeft.

De opvangmoeders hebben een overeenkomst met een dienst voor opvanggezinnen die de volgende taken vervult: permanente opleiding, supervisie en op-

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Durant les années soixantes, le nombre de femmes travaillant à l'extérieur du cadre familial a augmenté. La capacité d'accueil des crèches n'a cependant pas évolué de la même manière et resta nettement insuffisante.

Une solution consista à confier la garde des enfants, dont les parents travaillent à l'extérieur, à des femmes restant au foyer, souvent elles-mêmes mères de famille. Les services de gardiennes encadrées furent donc créés pour répondre au besoin croissant d'accueil des enfants. Ils viennent en complément d'autres modes d'accueil subventionnés comme les crèches. On les appelle les gardiennes encadrées en français et «*onthaalouders*» en néerlandais.

Les «*gardiennes encadrées*» sont agréées par les institutions qui s'occupent de la petite enfance dans chacune des trois communautés. Elles sont soumises à des réglementations précises : aménagement du domicile, nombre limité d'enfants, cahier de charges concernant le bien-être de l'enfant, etc....

Cette situation concerne environ 7.925 personnes en Flandre, 72 en Communauté germanophone et 2.700 en Communauté française. Ce mode d'accueil de la petite enfance est donc loin d'être négligeable. Il représente 47,5 % de l'accueil subventionné en Communauté française, 64 % en Communauté flamande et 88 % en Communauté germanophone.

Les parents contribuent également au financement par une participation au prix de la journée de garde suivant un forfait lié aux revenus du ménage (70 à 700 francs). Une partie des frais de garde est déductible fiscalement.

Dans le cadre de sa réforme fiscale, le Parlement a d'ailleurs relevé le plafond admissible à 450 francs par jour et par enfant. Il y a là déjà un premier effort pour promouvoir une véritable politique familiale, une amélioration des revenus des ménages et une politique de promotion de l'emploi des hommes et des femmes.

Les gardiennes ont une convention avec un service de gardiennes encadrées qui assume une série de missions: formation continuée, supervision et suivi des

volging van de opvangmoeders, organisatie van de dienst, financieel beheer.

De diensten voor opvanggezinnen zijn tussenstructuren voor coördinatie, opleiding en begeleiding van thuis werkende opvangmoeders. De diensten kunnen afhangen van de gemeenten, van de OCMW's of van particuliere verenigingen. Sommige kinderdagverblijven kunnen een dienst voor opvanggezinnen opzetten. Ze worden erkend door de gemeenschappen volgens hun specifieke regels en genieten een subsidie en een beroepsformatie om hun taken te volbrengen.

De situatie van de gecontroleerde opvangmoeders kan aanvankelijk interessant lijken, maar wordt heel snel een valstrik. Zij moeten alle verplichtingen van een arbeidssituatie ondergaan maar zijn geen volwaardige werknemers, hebben geen enkel statuut en dus geen enkel recht dat uit de arbeidssituatie voortvloeit.

Zoals gezegd moeten zij zich schikken naar alle verplichtingen die eigen zijn aan een beroep: permanente opleiding, pedagogische opvolging, lange arbeidsuren en volledige dienstbaarheid (zij werken vaak van 7 tot 18 uur).

Zij hebben evenwel geen werknemersstatuut of enig gelijkwaardig statuut. Zij ontvangen een vergoeding voor de kosten van de kinderopvang. Dat inkomen is fiscaal neutraal en geldt niet als gezinsinkomen. Het is dus een van de zeldzame «beroepsinkomsten» waarmee geen rekening wordt gehouden. De betrokkenen worden als «betaalde vrijwilligers» beschouwd.

Zij worden forfaitair gesubsidieerd per kind en per aanwezigheid (met de halve dag als eenheid). Hun inkomen is bedoeld als onkostenvergoeding (voeding, verwarming, onderhoud) en varieert afhankelijk van de aanwezigheid van de kinderen. Als een kind afwezig is wegens ziekte of omdat zijn ouders vrijaf hebben, betekent zoiets evenveel minder ontvangsten. Het inkomstenpeil is dus niet gewaarborgd.

Doordat zij geen statuut hebben kunnen de gecontroleerde opvangmoeders evenmin aanspraak maken op een eigen sociale dekking. Eventueel genieten zij slechts de van het statuut van hun man afkomstige afgeleide rechten op ziekte- en invaliditeitsverzekering en op een overlevingspensioen (wanneer zij weduwe worden). Zij zijn dus niet gedekt tegen inkomstendering ten gevolge van ongeval of ziekte. Bovendien hangt hun toestand volledig af van de duurzaamheid van hun huwelijk met dezelfde echtgenoot. In geval van echt-

gardiennes, organisation du service, gestion financière.

Les services de gardiennes encadrées sont des structures intermédiaires de coordination, de formation et d'encadrement des gardiennes à domicile. Les services peuvent dépendre de communes, des CPAS ou d'associations privées. Certaines crèches peuvent développer un service de gardiennes encadrées. Ils sont homologués par les communautés suivant des règles qui sont propres à chacune d'entre elles et bénéficient d'une subvention et d'un cadre professionnel pour assurer leurs missions.

Dans un premier temps, la situation des gardiennes encadrées peut apparaître comme intéressante, mais elle devient très vite un piège. Tout en subissant toutes les contraintes liées à une situation de travail, elles ne sont pas des travailleuses à part entière, ne bénéficient d'aucun statut et donc d'aucun droit découlant du contrat de travail.

Elles subissent toutes les contraintes propres à une profession : formation continuée obligatoire, suivi pédagogique, longues prestations et disponibilité totale. Elles prestent souvent de 7 heures du matin à 6 heures du soir.

Cependant, elles ne bénéficient pas d'un statut de salariées ou équivalent. Elles touchent une indemnité pour frais de garde. Ce revenu est neutre sur le plan fiscal. Il n'intervient pas dans les revenus du ménage. C'est donc un des rares revenus « professionnels » à ne pas être pris en compte. Elles sont considérées comme « bénévoles indemnisées ».

Elles sont subventionnées forfaitairement par enfant et par présence (l'unité est le demi-jour). Leur revenu est un défraiement des frais encourus (alimentation, chauffage, entretien...) et varie en fonction de la présence des enfants: un enfant absent pour cause de maladie, de congé des parents... Ce sont autant de recettes en moins. Le niveau de revenu n'est donc pas garanti.

Corollaire de l'absence de statut, les gardiennes encadrées ne bénéficient pas d'une couverture sociale propre. Elles ne jouissent éventuellement que des droits dérivés tirés du statut de leur conjoint en ce qui concerne l'assurance maladie - invalidité, la pension de survie (en cas de décès de leur époux). Leur couverture sociale ne couvre donc pas la perte de revenus consécutive d'un accident ou d'une maladie. De plus, leur situation dépend entièrement de la pérennité du lien conjugal. Si une séparation ou un divorce survient,

scheiding of scheiding van tafel en bed kunnen zij onmogelijk blijven werken en zijn zij verplicht om te gaan aankloppen bij het OCMW.

Overigens waren sommigen onder hen werkloos alvorens gecontroleerde opvangmoeder te willen worden.. In dat geval verliezen zij na enige tijd (9 jaar) hun rechten als verzekerde.

Het kan ook zijn dat zij uitgesloten waren van de werkloosheid en gecontroleerde opvangmoeder zijn geworden om weer wat te verdienen. Aangezien de RVA kleuteropvang niet als bezoldigde arbeid beschouwt, zullen de betrokkenen dus nooit opnieuw hun eigen rechten kunnen krijgen, niettegenstaande zij 100 % werken.

Die anomalieën zijn bijzonder onrechtvaardig en onaangenaam voor de opvangmoeders die vinden dat zij een volwaardig beroep uitoefenen.

Goede wil is niet voldoende. De situatie brengt onder meer met zich mee dat de bedoelde diensten steeds minder gegadigden vinden, waardoor het tekort aan plaatsen voor kleuteropvang steeds nijpender wordt.

Het is dus hoog tijd dat er een oplossing komt om de archaïsche situatie van het betaalde vrijwilligerswerk, die een erfenis uit het verleden is, om te vormen tot een volwaardig erkend beroep.

Vandaar dit wetsvoorstel dat ertoe strekt de vroegere gecontroleerde opvangmoeders een acceptabel statuut te geven. Om het verschil tussen het verleden en de toekomst goed te doen uitkomen, zullen wij het voortaan over «thuisopvangsters» of «thuisopvangsters» hebben. Bovendien heeft dit voorstel de valorisatie en de professionalisering op het oog van de vrouwen die in de diensten voor kleuteropvang in de meerderheid zijn en wil het die diensten ook voor mannen toegankelijk maken.

Dat statuut moet op termijn een aantal problemen kunnen oplossen waar de thuisopvangsters mee te maken krijgen:

- aan de betrokkenen moet een beroepsstatuut worden toegekend dat hun een deftig inkomen bezorgt met onder meer een gewaarborgd inkomen zelfs indien er geen kinderen komen opdagen, overeengekomen arbeidsvoorwaarden zoals de vaststelling van het werkrooster voor de opvang; doorbetaalde vakantie e.d.;

elles sont dans l'impossibilité de pouvoir continuer leur travail et doivent recourir à l'aide sociale.

Par ailleurs, certaines d'entre elles étaient chômeuses avant d'accepter de devenir gardiennes encadrées. Dans ce cas et après un certain temps (9 ans) elles perdent leurs droits en tant qu'assurées.

Elles peuvent également avoir été exclues du chômage et être devenues gardiennes encadrées pour retrouver un revenu. L'ONEM ne considérant pas la garde d'enfants comme un travail rémunéré, celles-ci ne pourront donc pas retrouver leurs droits propres alors qu'elles sont occupées à 100 %.

Ces anomalies sont particulièrement iniques et mal vécues, alors que les gardiennes estiment exercer un métier à part entière.

La bonne volonté ne suffit plus. Une des conséquences de cette situation est que les services trouvent de moins en moins de candidates gardiennes. Ce qui ne fait qu'aggraver la pénurie de places pour l'accueil de la petite enfance.

Il est donc temps de trouver une solution pour transformer cette situation archaïque de bénévolat indemnisé, héritée du passé en une profession reconnue à part entière. C'est l'objectif de cette proposition de loi.

Celle-ci vise à accorder un statut valable aux anciennes gardiennes encadrées. Pour marquer la différence entre le passé et l'avenir, nous parlerons désormais des « accueillants ou des accueillantes à domicile ». Cette proposition s'inscrit aussi dans la valorisation et la professionnalisation des femmes, majoritaires dans ces services d'accueil de la petite enfance, et également dans l'ouverture de ceux-ci aux hommes.

Ce statut doit pouvoir résoudre à terme plusieurs problèmes rencontrés par les accueillantes à domicile:

- leur accorder un statut professionnel assurant des revenus décents, comprenant, entre autres, la garantie d'un revenu même en cas d'absence d'un enfant ; des conditions de travail négociées comme la définition des plages horaires pour l'accueil ; des congés payés, ... ;

– er moet hen een sociale dekking worden verstrekt op basis van individuele rechten inzake ziekte, pensioen, invaliditeit, werkloosheid, arbeidsongevallen, beroepsziekten;

– er moet rekening worden gehouden met de installatiekosten om de inrichting van de woning aan te passen aan kleuteropvang en met aankoop van het nodige materiaal: verplichte normen op het gebied van brandbeveiliging, inrichting van de ruimte, verhoogde veiligheid.

De definitie van het statuut is een federale bevoegdheid. De regering heeft reeds interesse getoond voor het gezinsbeleid door voor een grotere fiscale aftrekbaarheid van de kosten voor kinderopvang te kiezen. Ons wetsvoorstel sluit aan bij de regeringsverklaring door de volgende oogmerken na te streven: gelijke-kansenbeleid, bevordering van de professionalisering van de vrouwen, actief werkgelegenheidsbeleid en de wil tot verhoging van de laagste inkomsten.

– une couverture sociale basée sur des droits individuels en matière de maladie, pension, invalidité, chômage, accidents professionnels, maladie professionnelle;

– la prise en compte des frais induits par la première installation pour adapter son logement à l'activité de garderie d'enfants et l'achat du matériel nécessaire: normes incendies obligatoires, aménagement de l'espace, renforcement de la sécurité ...

La définition du statut relève de la compétence fédérale. Le Gouvernement a déjà marqué son intérêt pour la politique familiale en optant pour une augmentation de la déductibilité fiscale des frais de garde d'enfant. Notre proposition de loi s'inscrit dans la déclaration gouvernementale dans la mesure où elle poursuit les objectifs suivants : la politique d'égalité des chances, la promotion de la professionnalisation des femmes, une politique active de l'emploi et une volonté d'augmenter les revenus des plus faibles.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELN

Artikel 2

Het wetsvoorstel strekt ertoe de huidige gecontroleerde opvangmoeders te doen vallen onder een volwaardige werknemersregeling en dus onder een van de regelingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Daarom onderwerpt artikel 2 de opvangmoeders, onder de naam «thuisopvangsters», aan het stelsel van de onder Titel VI van de wet van 3 juli 1978 bedoelde overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders. Dat soort van overeenkomst geeft recht op alle sociale- en zekerheidsuitkeringen.

De keuze van de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders beantwoordt aan verschillende van de in het advies van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen² aangehaalde criteria.

De in de wet van 3 juli 1978 opgenomen regeling van de huisarbeider beantwoordt vrij goed aan de huidige feitelijke situatie van de gecontroleerde opvangmoeders: artikel 119.1 van de wet omschrijft de huisarbeiders immers als arbeiders «die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever, in hun woonplaats of op elke andere door hen gekozen plaats, zonder dat zij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staan.».

De gecontroleerde opvangmoeders krijgen reeds richtlijnen, worden geëvalueerd en staan onder toezicht. Hun huidige situatie is dus gekenmerkt door een ondergeschiktheid ten aanzien van de diensten die optreden als tussenschakel tussen de opvangsters en de ouders, en tussen de opvangsters, en de in elke gemeenschap voor kindervelzijn bevoegde organen.²

Er wordt van uitgegaan dat die diensten, die belast zijn met de begeleiding van en het toezicht op de huidige opvangmoeders, de werkgevers zijn van de toekomstige opvangsters. Naast de betrekking van ondergeschiktheid hebben andere redenen die keuze ingegeven: de kennis van elke opvangster, het administratief beheer van de individuele dossiers, het toezicht en de pedagogische begeleiding.

¹ Advies van 9 maart 2001 betreffende het beroeps- en sociaal statuut van de bij een dienst aangesloten onthaalmoeders.

² ONE, Kind en Gezin en de *Dienst für Kind und Familie*.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

La proposition de loi a pour but de soumettre les actuelles gardiennes encadrées à un régime de travailleur salarié à part entière. Dès lors, elles doivent bénéficier d'un des régimes prévus par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Dans ce but, l'article 2 soumet, sous la dénomination « accueillants à domicile », les gardiennes au régime du contrat d'occupation de travailleur à domicile, prévu par le titre VI de la loi du 3 juillet 1978. Ce type de contrat ouvre le droit à toutes les prestations de sécurité sociale.

Le choix du contrat d'occupation de travailleur à domicile répond à plusieurs critères cités dans l'avis du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes.²

Le régime du travailleur à domicile, comme prévu par la loi du 3 juillet 1978, correspond relativement bien à la situation de fait actuelle des gardiennes encadrées : en effet, l'article 119.1 de la loi définit les travailleurs à domicile comme les travailleurs « qui sous l'autorité de l'employeur fournissent un travail contre rémunération à leur domicile, ou tout autre endroit choisi par eux, sans qu'ils soient sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur ».

En fait, les gardiennes encadrées reçoivent déjà des directives et elles font aussi l'objet d'une évaluation ainsi que d'une surveillance. Leur situation actuelle se caractérise donc par l'existence d'un certain lien de subordination à l'égard des services qui jouent un rôle d'intermédiaire entre les accueillants et les parents, et entre les accueillantes, et les organes compétents chargés de la politique de l'enfance dans chaque communauté.²

Ce sont ces services, chargés d'encadrer et de contrôler les actuelles gardiennes, qui sont considérés comme étant les employeurs des futures accueillantes. En plus du lien de subordination, plusieurs raisons ont présidé ce choix: la connaissance de chaque accueillante, la gestion administrative des dossiers individuels, la supervision et le suivi pédagogique.

¹ Projet d'avis relatif au statut professionnel et social à octroyer aux gardiennes encadrées (5 décembre 2000) (attention, il faut demander la version officielle dès qu'il sera approuvé)

² l'ONE, le Kind en Gezin, et le *Dienst für Kind und Familie*.

Behalve het voordeel van de verschillende beschermingsregelingen die rechtstreeks verband houden met de arbeidsovereenkomst in het algemeen en met de sociale zekerheid, biedt het stelsel van de huisarbeid een oplossing voor de problemen inzake installatiekosten (materieel, aanpassing van de woning aan de voorschriften, veiligheidsnormen enzovoort) en inzake kosten voor het oppassen van de kinderen (eten, verwarming, onderhoud).

Artikel 119.3, § 1, dat van toepassing is op de thuiswerkers, bepaalt immers dat de werkgever verplicht is de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen van de werknemer, terwijl artikel 119.4, § 2, 4°, de partijen bij de arbeidsovereenkomst ertoe verplicht de nadere regels inzake terugbetaling van de kosten die verbonden zijn aan de huisarbeid vast te stellen.

Wat de kosten voor de eerste installatie betreft, wordt verwezen naar de overheidsinstanties die bevoegd zijn voor het werkgelegenheidsbeleid. Zij kunnen zorgen voor financiële steun aangezien de erkenning van een contract voor het statuut van opvang van de mogelijkheid biedt om een arbeidsplaats te creëren.

Ten slotte wordt resoluut gekozen voor een niet-vervrouwelijkte benaming teneinde het nieuwe stelsel niet te beperken tot een uitsluitend vrouwelijke activiteit, zoals thans het geval is.

Art. 3

Het vraagstuk van de sociale bijdragen is zeer belangrijk.

Met betrekking tot de betaling van de werkgeversbijdragen wordt voorgesteld dat de werkgevers van de thuisopvang worden gelijkgesteld met die in de sector van de beschutte werkplaatsen die afhangen van het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen. Het betreft hetzelfde soort van betrekkingen als in de zogenoemde buurtdiensten.

Het stelsel van de sector van de beschutte werkplaatsen is zeer gunstig want het voorziet in een aanzienlijke verlaging van de werkgeversbijdragen.

Voor die categorie van werkgevers geldt voortaan de volledige vermindering van de werkgeversbijdragen voor de lage lonen die voor de andere werkgevers die bedoeld zijn in artikel 35 van de wet van 29 juni 1981

Outre le bénéfice des différents régimes de protection liés directement au contrat de travail en général et à la sécurité sociale, le régime du travail à domicile donne également une réponse aux problèmes liés aux frais d'installation (matériel, mise en conformité du logement, normes de sécurité, etc) et aux frais liés à la garde des enfants (nourriture, chauffage, entretien).

En effet, en vertu de l'article 119.3, § 1^{er}, applicable aux travailleurs à domicile, l'employeur est en principe tenu de mettre à la disposition du travailleur l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'exécution du travail, tandis que l'article 119.4, § 2, 2°, oblige les parties aux contrats de travail de prévoir les modalités de remboursement des frais inhérents au travail à domicile.

En ce qui concerne les frais de première installation, il est renvoyé aux pouvoirs qui ont la politique de création d'emploi dans leurs compétences. Des modalités de soutien financier peuvent être prises à ce niveau puisque la reconnaissance d'un contrat du statut d'accueillant ouvre la possibilité de création d'un véritable poste de travail.

Enfin, il est résolument opté pour une dénomination qui n'est pas féminisée afin de ne pas réduire le nouveau régime à une activité exclusivement féminine, comme c'est le cas dans la pratique actuelle.

Art. 3

La question des cotisations sociales est au cœur du débat.

Il est proposé que, dans le cadre du paiement des cotisations patronales, les employeurs des accueillants à domicile soient assimilées aux employeurs du secteur des ateliers protégés relevant de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux. Il s'agit du même registre d'emploi dans les services dits de proximité.

Le régime du secteur des ateliers protégés est très favorable car il comprend une importante réduction de cotisations patronales.

En fait, cette catégorie d'employeurs bénéficie dès à présent de la réduction complète des cotisations patronales pour les bas salaires qui ne sera totalement acquise pour les autres employeurs visés à l'article 35

houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers pas in 2005 volledig zal gelden.

Die bepaling moet worden gelezen in het licht van het in artikel 5 bepaalde overgangsstelsel, dat, gedurende de eerste zes jaren van toepassing van de nieuwe regeling, voorziet in aanzienlijke vrijstellingen van de werkgeversbijdragen zoals die in het kader van dat artikel zijn vastgesteld. Die aanvankelijk volledige vrijstellingen verminderen geleidelijk en verdwijnen ten slotte.

Voor de federale Staat gaat het om een aanmoedigingsmaatregel om over stappen van een « uitzonderings- » regeling naar een werknemersregeling. Al het eerste jaar en ook de volgende jaren krijgt hij ter compensatie nieuwe belastingontvangsten via de personenbelasting, doordat het voordeel van het huwelijksquotiënt uit de berekening van het gezinsinkomen verdwijnt.

In het kader van de sociale zekerheid zal de RSZ kunnen rekenen op sociale bijdragen ten laste van de werknemers.

Bovendien zal het voordeel van een arbeidsinkomen indirect wellicht gevolgen hebben op de vervangingsinkomens, indien het gezin er geniet.

Dankzij de progressiviteit van de werkgeversbijdragen zal de overheid de nodige maatregelen kunnen nemen om de wetgevingen en de begroting aan te passen aan die nieuwe realiteit. Ze zal de voorwaarden inzake beroepsbekwaamheid en erkenning van de opleidingen moeten preciseren. Aangezien het inkomen van de thuisopvangsers gewaarborgd is door de arbeidsovereenkomst zal de toezichthoudende overheid ook een systeem moet uitwerken dat rekening houdt met de mogelijke afwezigheden van kinderen om redenen die niet afhangen van de wil van de opvangmoeder.

Art. 4

Artikel 4 bepaalt dat de Koning een paritair subcomité moet oprichten dat speciaal bevoegd is voor de thuisopvangsers. Dat comité zal zich moeten buigen over de arbeidsomstandigheden, de bezoldiging en de vakbondsafvaardiging van de werknemers rekening houdend met de specificiteit van de sector.

de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés qu'en 2005.

Cette disposition doit être lue avec le régime transitoire prévu à l'article 5 qui, pendant les 6 premières années de l'application du nouveau système, introduit d'importantes exemptions des cotisations patronales telles que déterminées dans le cadre de cet article. Ces exemptions sont d'abord totales pour ensuite se réduire peu à peu pour enfin disparaître.

Pour l'Etat fédéral, il s'agit d'une mesure d'encouragement pour passer d'un système « d'exception » à un système de travail salarié. Dès la première année, et pour toutes les années suivantes, il bénéficiera en retour de nouvelles recettes fiscales par le biais des impôts sur les personnes physiques, par la suppression du bénéfice du quotient conjugal dans le calcul du revenu du ménage.

Dans le cadre de la sécurité sociale, l'ONSS pourra compter sur les cotisations sociales à charge des travailleurs.

De plus, de manière indirecte, le bénéfice d'un revenu du travail aura sans doute des conséquences sur les revenus de remplacement, si ceux-ci existent dans le ménage.

La progressivité des charges patronales permettra aux autres autorités de prendre les mesures nécessaires pour adapter leurs législations et leurs budgets à cette nouvelle réalité. Il leur faudra préciser les conditions de qualification et les conditions de reconnaissance des formations. Le revenu des accueillantes étant garanti par le contrat de travail, les autorités de tutelle devront également mettre au point un système qui tienne compte des absences possibles d'enfants pour des raisons non dépendantes de la volonté de l'accueillante. Il s'agit là d'un coût qui n'était jusqu'à présent pris en compte nulle part, mais qui se traduirait par une perte de revenu mensuel de la gardienne.

Art. 4

L'article 4 charge le Roi de créer une sous-commission paritaire spécialement compétente pour les accueillantes à domicile. Les conditions de travail, la rémunération, la représentation syndicale des travailleurs devront être abordées et traitées dans cette commission en tenant compte de la spécificité du secteur.

De situatie van de thuiswerker noopt ertoe inzake arbeidsduur af te wijken van de algemene arbeidsreglementering. Een opvangmoeder werkt thans vaak meer dan 50 uren per week omdat ze zich moet aanpassen aan het werkrooster van de ouders, omdat er te weinig opvangplaatsen zijn, omdat ze zich moeilijk kan laten vervangen. Het paritair comité zal die problemen op een soepele wijze kunnen aanpakken, uitgaande van de behoeften van de ouders maar ook van de rechten van de werkneemsters. Men mag hopen dat de arbeidsomstandigheden van de thuisopvangsters op termijn daadwerkelijk zullen verbeteren.

Zonder vooruit te lopen op het debat dat in het paritair comité zal worden gevoerd, zou het inzake bezoldiging mogelijk moeten zijn om, bij gelijkwaardige diploma- of opleidingsvoorwaarden, de weddenschaal van kinderverzorgster te hanteren als referentieweddenschaal.

De referentieweddenschaal zou in geen geval lager kunnen liggen dan het minimumloon dat wordt gewaarborgd door verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten die werden gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad en die door de Koning algemeen verbindend werden verklaard³.

Art. 5

Om de bezoldiging van het beroep van thuisopvangster door middel van een wedde op gang te brengen, wordt bepaald dat de werkgeversbijdragen gedurende de twee eerste jaren na de inwerkingtreding van de wet voor 100 % vrijgesteld zijn. De begrotingskosten komen voor rekening van de federale Staat in het kader van zijn beleid ter verlichting van de werkgeverskosten voor de lage inkomens.

Vervolgens zullen de afwijkingen geleidelijk worden verminderd zodat in 2008 de gemaximeerde werkgeversbijdragen voor 100 % ten laste worden genomen.

³ Zie onder andere het koninklijk besluit van 9 september 1975 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 23 van 25 juli 1975, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen en het koninklijk besluit van 29 juli 1988 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende wijziging en coördinatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 21 van 15 mei 1975 en nr. 23 van 25 juli 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen.

La situation du travailleur à domicile incite à déroger à la réglementation générale du travail en ce qui concerne la durée du travail. Actuellement, il n'est pas rare qu'une accueillante travaille plus de 50 heures par semaine parce qu'il faut s'adapter aux horaires des parents, parce qu'il y a pénurie de places de garde, parce qu'il est difficile de se faire remplacer. La commission paritaire pourra traiter de ces questions de manière souple, en partant des besoins des parents mais également des droits des travailleuses. On peut espérer à terme une réelle amélioration des conditions de travail des accueillantes.

En ce qui concerne la rémunération, sans anticiper le débat qui sera mené au sein de la commission paritaire, il devrait être possible, à condition de diplôme ou de formation équivalente, de prendre comme barème de référence celui de puéricultrice.

En tout état de cause, le barème de référence ne pourrait pas être inférieur au salaire minimum garanti par diverses conventions collectives conclues au sein du Conseil national du travail et rendues obligatoires par le Roi³.

Art. 5

Pour permettre la mise en route de la « salarisation » de la profession d'accueillante à domicile, une exemption de 100 % des charges sociales patronales est prévue durant les deux premières années après l'entrée en vigueur de la loi. Le coût budgétaire sera pris en charge par l'Etat fédéral dans le cadre de sa politique d'allègement des charges patronales pour les bas revenus.

Ensuite, les dérogations seront progressivement réduites de manière à atteindre en 2008 la prise en charge à 100% des cotisations patronales plafonnées.

³ Voir entre autre la convention collective n° 23 du 25 juillet 1975 conclue au sein du Conseil national du travail, relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 septembre 1975 et la convention collective de travail n° 43, conclue au sein du Conseil national du travail, portant modification et coordination des conventions collectives du travail n° 21 du 15 mai 1975 et n° 23 du 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 juillet 1988.

Art. 6

De onderwerping van de thuisopvang van de werknemers aan het stelsel van de werknemers is een belangrijke factor in de professionalisering van de sector. Een en ander vereist aanpassingen en dus een overgangperiode.

De personen die de activiteit uitoefenen en die niet van regeling willen veranderen, zullen kunnen blijven voortwerken volgens de thans vigerende normen. De anderen zullen automatisch onder de nieuwe regeling vallen.

Degenen die zich na de inwerkingtreding van de wet kandidaat zullen stellen, zullen onderworpen worden aan de arbeidsovereenkomst.

Art. 6

La soumission des accueillantes à un régime de travailleur salarié, constitue un élément essentiel dans la professionnalisation du secteur. Il suppose des aménagements et dès lors une période intermédiaire s'impose.

Les personnes qui aujourd'hui exercent cette activité et qui ne souhaitent pas changer de système, pourront continuer suivant les normes actuellement en vigueur, les autres seront automatiquement soumises au nouveau régime.

Les candidats se présentant après l'entrée en vigueur de la loi seront soumis au contrat de travail.

Marie-Thérèse COENEN (AGALEV-ECOLO)
Joos WAUTERS (AGALEV-ECOLO)

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 119.1*bis* ingevoegd, luidend als volgt:

«Art. 119.1*bis*. — De in deze titel opgenomen voorschriften zijn eveneens van toepassing op de werknemers die thuis, of op om het even welke andere door hen gekozen plaats, kinderen opvangen en die daartoe zijn erkend door de voor kinderopvang bevoegde overheidsinstanties; die werknemers worden hierna thuisopvangsters genoemd.

Als werkgever van de thuisopvangsters treden de diensten op die afhangen van of gecontroleerd worden door de voor kinderopvang bevoegde overheid en die de prestaties van de thuisopvangsters moeten organiseren en er toezicht op houden.

Art. 3

Artikel 35 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, voor het laatst gewijzigd bij de wet van 12 augustus 2000, wordt gewijzigd als volgt:

A) in § 1, 1^o, Categorie 1, worden de woorden «alsmede voor de uitzendbureaus van de openbare sector, de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp en de werkgevers van de beschutte werkplaatsen die ressorteren onder het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen;» vervangen door de woorden «alsmede voor de uitzendbureaus van de openbare sector, de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp, de werkgevers van de beschutte werkplaatsen die ressorteren onder het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen, en de werkgevers van thuisopvangsters als bedoeld in artikel 119.1*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;»;

B) paragraaf 4 wordt aangevuld met het volgende lid:

«De werkgevers van thuisopvangsters als bedoeld in

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

Il est inséré dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail un article 119.1*bis*, rédigé comme suit :

« 119.1*bis*. — Sont également soumis aux règles du présent titre, les travailleurs qui assurent la garde d'enfants à leur domicile, ou à tout autre endroit choisi par eux, qui ont été agréés par les autorités publiques compétentes en matière d'accueil de la petite enfance, dénommés ci-après accueillants à domicile.

Les employeurs des accueillants à domicile sont les services qui dépendent des autorités compétentes en matière d'accueil de la petite enfance ou contrôlés par elles, chargés d'organiser et de surveiller leurs prestations. ».

Art. 3

L'article 35 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié pour la dernière fois par la loi du 12 août 2000, est modifié comme suit :

A) dans le § 1^{er}, 1^o, catégorie 1, les mots « ainsi que pour les entreprises de travail intérimaire du secteur public, les employeurs relevant de la commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors et les employeurs des ateliers protégés relevant de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux » sont remplacés par les mots « ainsi que pour les entreprises de travail intérimaire du secteur public, les employeurs relevant de la commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors, les employeurs des ateliers protégés relevant de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux et les employeurs occupant des accueillants à domicile au sens de l'article 119.1*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail »;

B) le § 4 est complété par l'alinéa suivant :

« Les employeurs occupant des accueillants à do-

artikel 119.1*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden gelijkgesteld met de in het eerste lid bedoelde werkgevers en genieten dezelfde, door de Koning vastgestelde afwijkende regeling.».

Art. 4

Met toepassing van artikel 35 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, richt de Koning een paritair subcomité voor de thuisopvang op.

Art. 5

De werkgevers van thuisopvang als bedoeld in artikel 119.1*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten genieten, per kwartaal en voor alle voormelde werknemers, een vermindering van de door hen verschuldigde werkgeversbijdragen naar rato van respectievelijk 100% van de bijdragen die verschuldigd zijn gedurende de eerste twee jaar na de inwerkingtreding van de wet, 80% gedurende het derde jaar, 60% gedurende het vierde jaar, 40% gedurende het vijfde jaar en 20% gedurende het zesde jaar.

De Koning kan de bijdrageverminderingen verhogen bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit.

Art. 6

Deze wet is van toepassing op de arbeidsverhoudingen die bestaan op het ogenblik van de inwerkingtreding ervan, tenzij de thuisopvang, binnen twee maanden na die inwerkingtreding, zijn wens te kennen geeft om onder de vroegere voorschriften te blijven vallen en daartoe een aangetekende brief richt tot de overheidsinstantie die hem, overeenkomstig artikel 119.1*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, heeft erkend.

Art. 7

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2002.

7 maart 2001

micile au sens de l'article 119.1*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont assimilés aux employeurs visés à l'alinéa 1^{er} et bénéficient du même régime dérogatoire fixé par le Roi. ».

Art. 4

Le Roi est chargé, en application de l'article 35 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, de créer une sous-commission paritaire compétente pour les accueillants à domicile.

Art. 5

Les employeurs occupant des accueillants à domicile au sens de l'article 119.1*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, bénéficient trimestriellement pour chacun desdits travailleurs d'une réduction des cotisations patronales à leur charge à concurrence de 100 % des cotisations dues les deux premières années suivant l'entrée en vigueur de la loi, de 80 % la troisième année, de 60% la quatrième année, de 40% la cinquième année et de 20 % la sixième année.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, augmenter le taux de réduction des cotisations.

Art. 6

La présente loi est applicable aux relations de travail existantes au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, à moins que l'accueillant à domicile n'ait fait connaître sa volonté de rester assujéti aux réglementations antérieures, par lettre recommandée à la poste adressée à l'autorité publique l'ayant agréé au sens de l'article 119.1*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans les deux mois de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 7

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2002.

7 mars 2001

Marie-Thérèse Coenen (AGALEV-ECOLO)
Joos Wauters (AGALEV-ECOLO)