

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

1^{er} décembre 2010

PROPOSITION DE LOI

**instaurant un statut spécifique
de travailleur salarié
à part entière
pour les accueillants conventionnés**

(déposée par Mme Sonja Becq,
M. Stefaan Vercamer
et Mme Nahima Lanjri)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

1 december 2010

WETSVOORSTEL

**houdende de invoering
van een volwaardig
specifiek werknemersstatuut
voor aangesloten onthaalouders**

(ingediend door mevrouw Sonja Becq,
de heer Stefaan Vercamer
en mevrouw Nahima Lanjri)

RÉSUMÉ

À l'heure actuelle, les accueillants conventionnés travaillent sous un statut propre qui ne les protège pas suffisamment contre les risques sociaux auxquels ils sont exposés.

Cette proposition de loi instaure au profit des accueillants conventionnés un statut spécifique de travailleur salarié qui offre à l'accueillant un accès à part entière aux droits sociaux des travailleurs salariés et qui est adapté, sur le plan légal, en fonction d'une concrétisation des droits du travail, axée sur la situation de l'accueillant.

Les nouveaux accueillants sont immédiatement incorporés dans le nouveau système. Ceux qui travaillent actuellement sous le statut sui generis existant peuvent choisir de conserver ce statut pendant une période de transition.

SAMENVATTING

Vandaag werken aangesloten onthaalouders in een eigen statuut dat hen onvoldoende beschermt tegen mogelijke sociale risico's.

Dit wetsvoorstel voert een specifiek werknemersstatuut in voor aangesloten onthaalouders, dat de onthaalouder volwaardige toegang geeft tot de sociale rechten van de werknemer en die wettelijk aangepast is aan een invulling van de arbeidsrechten, afgestemd op de situatie van de onthaalouder.

De nieuwkomers worden meteen opgenomen in het nieuwe systeem. Wie nu in het bestaande sui generis statuut werkt, kan ervoor kiezen om gedurende een overgangsperiode in dit statuut te blijven werken.

N-VA : Nieuw-Vlaamse Alliantie PS : Parti Socialiste MR : Mouvement Réformateur CD&V : Christen-Democratisch en Vlaams sp.a : socialistische partij anders Ecolo-Groen! : Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales — Groen Open Vld : Open Vlaamse liberalen en democraten VB : Vlaams Belang cdH : centre démocrate Humaniste LDD : Lijst Dedecker PP : Parti Populaire	
<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i> DOC 53 0000/000: Document parlementaire de la 53^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif QRVA: Questions et Réponses écrites CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte) CRABV: Compte Rendu Analytique (couverture bleue) CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon) PLEN: Séance plénière COM: Réunion de commission MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i> DOC 53 0000/000: Parlementair document van de 53^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft) CRABV: Beknopt Verslag (blauwe kaft) CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft) PLEN: Plenum COM: Commissievergadering MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)
<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i> Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.laChambre.be e-mail: publications@laChambre.be	<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i> Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.deKamer.be e-mail: publicaties@deKamer.be

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les accueillants jouent un rôle clé dans la politique d'accueil de l'enfance. Ce sont eux qui offrent le plus grand nombre de places d'accueil (plus de 30 000). Du fait de leur structure de taille réduite et de leur proximité, ils revêtent une importance capitale pour les parents, parce qu'ils leur permettent de combiner de manière équilibrée travail et vie de famille.

En Flandre, le nombre d'accueillants est passé d'environ 4 000 depuis la création de *Kind en Gezin* (1987) à environ 7 300 en 2009. Ces dernières années, il a fluctué entre 7 450 en 2004 et 7 300 en décembre 2009. Ces accueillants sont affiliés à 193 services d'accueillants, répartis entre la Flandre et Bruxelles.

En Flandre, le secteur de l'accueil des enfants est confronté à plusieurs problèmes structurels: depuis 2009, on observe une stagnation, voire une diminution du nombre d'accueillants, ainsi qu'un taux de rotation élevé dans le groupe des nouveaux accueillants conventionnés. De plus, un grand nombre de départs est attendu au cours des années à venir. Or, la demande d'accueillants est en augmentation constante.

On suppose que les insuffisances de leur statut professionnel est l'une des raisons de la faible croissance du nombre d'accueillants conventionnés.

Jusqu'en 1975, la situation des accueillants était imprécise: ils n'avaient pas de statut, ni comme travailleur indépendant, ni comme travailleur salarié. Les choses ont changé en 1975, lorsque l'administration fiscale a estimé que les revenus que les accueillants tiraient de leur activité constituaient un remboursement de frais et non une rémunération. Officiellement, ils bénéficiaient dès lors d'un défraiement pour leur activité. Ce régime de défraiement a été systématiquement revu à la hausse. Toutefois, cela n'a pas entraîné l'adoption d'un statut pour les intéressés.

Entré en vigueur en 2002, le statut des accueillants conventionnés découlait d'un accord politique entre les autorités fédérales et flamandes. Les accueillants n'étant, en fait, ni des travailleurs salariés, ni des travailleurs indépendants, le statut *sui generis* adopté conciliait deux préoccupations. D'une part, les accueillants devaient encore pouvoir prendre de nombreuses décisions de façon autonome et, d'autre part, ils devaient pouvoir bénéficier d'une protection sociale aussi complète que possible.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De onthaalouder is een cruciale schakel in het kinderopvangbeleid. Met meer dan 30 000 opvangplaatsen zijn zij de grootste aanbieder. Door hun kleinschalige gezinsopvang en hun buurtgerichte inbedding zijn ze voor de ouders zeer belangrijk, omdat ze hen toelaten een evenwichtige combinatie tussen arbeid en gezinsleven te maken.

Het aantal onthaalouders steeg in Vlaanderen van ca. 4000 bij de start van Kind en Gezin (1987) tot ca. 7300 in 2009. De voorbije jaren fluctueerde het aantal onthaalouders tussen 7450 in 2004 en 7300 in december 2009. Zij zijn aangesloten bij 193 diensten voor onthaalouders, verspreid over Vlaanderen en Brussel.

De kinderopvang in Vlaanderen, kampt met een aantal structurele problemen: sinds 2009 is er stagnatie en zelfs een daling van het aantal onthaalouders vast te stellen, bovendien is er een groot verloop bij de jonge aangesloten onthaalouders en wordt er de komende jaren een grote uitstroom verwacht. Nochtans blijft de vraag naar kinderopvang stijgen.

Vermoed wordt dat het onvolwaardig werknemersstatuut één van de redenen is van de lage groei van het beroep van aangesloten onthaalouder.

Tot 1975 bevonden onthaalouders zich in een grijze zone: ze hadden geen statuut, noch als zelfstandige, noch als werknemer. In 1975 kwam hier verandering in. De fiscale administratie beschouwde de inkomsten die onthaalouders uit hun activiteit haalden als een terugbetaling van kosten en niet als loon. Officieel verkregen zij dus een onkostenvergoeding uit hun activiteit. Deze onkostenvergoeding werd stelselmatig omhooggetrokken. Echter, dit had nog geen statuut tot gevolg.

Het statuut van de aangesloten onthaalouder trad in werking in 2002 en was destijds een gevolg van een federaal-Vlaams politiek akkoord. Aangezien onthaalouders in de feiten geen werknemer en ook geen zelfstandige zijn, kwam er een specifiek *sui generis*-statuut dat twee bekommernissen verzoende. Enerzijds moesten de onthaalouders nog heel wat zelfstandig kunnen beslissen, anderzijds moesten ze van een zo volledig mogelijke sociale bescherming kunnen genieten.

Cette combinaison a entraîné l'adoption d'un statut social qui s'inspire largement de la protection accordée au travailleur salarié. Toutefois, les accueillants ne sont pas devenus des travailleurs salariés "à part entière".

Ce statut *sui generis* leur accorde les droits sociaux suivants:

- droit à une intervention en matière de soins de santé;
- droit à un revenu de remplacement en cas de repos de maternité, de maladie, d'invalidité, d'incapacité du travail liée à un accident de travail ou de maladie professionnelle;
- droit aux allocations familiales, à la prime de naissance et à la prime d'adoption;
- droit à une compensation accordée lorsque les enfants s'absentent pour des raisons indépendantes de la volonté des accueillants et dont le montant varie en fonction du nombre d'enfants absents et de la durée de leur absence;
- constitution de droits en matière de pension similaires à ceux des travailleurs salariés du régime général.

La protection sociale des accueillants est organisée sur la base d'une "rémunération fictive", à savoir la rémunération minimum garantie. Les indemnités correspondent à un certain pourcentage de la rémunération fictive. Ce pourcentage diffère selon qu'il s'agit d'indemnités de maladie, d'indemnités de maternité ou d'indemnités en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Qui plus est, les pourcentages dépendent également généralement de la situation familiale (un accueillant isolé perçoit une indemnité plus élevée qu'un accueillant cohabitant). Parfois, elles varient également en fonction de la durée pour laquelle l'indemnité est accordée, par exemple, en cas d'indemnités d'invalidité.

Aujourd'hui, les accueillants travaillent sous un statut qui ne les protège pas suffisamment contre des risques sociaux possibles. Malgré le statut social actuel, instauré par les articles 4 à 10 de la loi-programme (II) du 24 décembre 2002, la protection sociale des accueillants conventionnés reste donc extrêmement précaire.

Les accueillants conventionnés ne perçoivent pas de rémunération, mais un défraiement (qui dépend du nombre d'enfants accueillis). De ce fait, ils ne perçoivent pas de pécule de vacances, ni de prime de fin d'année. Ils ne bénéficient pas non plus de statut de travailleur salarié en droit du travail, ce qui les prive de salaire

Deze combinatie heeft geleid tot een sociaal statuut dat sterk geïnspireerd is op de bescherming van een werknemer. Toch werden zij geen "volwaardige" werknemers.

Dit *sui generis* statuut geeft volgende sociale rechten:

- recht op een tegemoetkoming bij geneeskundige verzorging;
- recht op een vervangingsinkomen bij moederschapsrust, ziekte en invaliditeit, arbeidsongeschiktheid door een arbeidsongeval of een beroepsziekte;
- recht op kinderbijslag, geboortepremie en adoptiepremie;
- recht op een compensatie wanneer kinderen afwezig zijn buiten de wil van de onthaalouder. Dit bedrag varieert naargelang het aantal kinderen dat afwezig is en de duur van die afwezigheid;
- pensioenrechten opbouwen zoals werknemers in het algemeen stelsel.

De sociale bescherming van de onthaalouders wordt georganiseerd op basis van een "fictief loon", nl. het gewaarborgde minimumloon. De uitkeringen bedragen een bepaald percentage van het fictieve loon. Dat percentage verschilt naargelang het om ziekte-uitkeringen, om moederschapsuitkeringen of om uitkeringen voor een arbeidsongeval of beroepsziekte gaat. Bovendien hangen de percentages meestal ook af van de gezins-situatie (een alleenstaande onthaalouder ontvangt meer dan een onthaalouder die samenwoont). Soms variëren ze ook volgens de duur waarvoor de uitkering wordt toegekend, bvb. bij invaliditeitsuitkeringen.

Vandaag werken de onthaalouders in een statuut dat hen onvoldoende beschermt tegen mogelijke sociale risico's. Ondanks het huidige sociaal statuut, ingevoerd door de art. 4 – 10 van de programmawet (II) van 24 december 2002, blijft de sociale bescherming van aangesloten onthaalouders dus nog steeds heel precair.

De aangesloten onthaalouders ontvangen geen loon, maar een kostenvergoeding (die afhankelijk is van het aantal opgevangen kinderen). Hierdoor missen ze vakantiegeld en een eindejaarspremie. Evenmin hebben ze een arbeidsrechtelijk statuut van werknemer waardoor ze gewaarborgd loon missen bij schorsing

garanti en cas de suspension du contrat (en cas de maladie, p. ex.). De même, ils ne peuvent, en cas de cessation du contrat, invoquer la protection contre le licenciement (délais et indemnités de préavis, pécule de vacances en cas de départ, éventuellement prime de fin d'année proportionnelle) Enfin, ils ne jouissent pas de droits à part entière en matière de sécurité sociale. Au lieu des allocations de chômage, ils perçoivent de l'ONEm des allocations de garde lorsqu'un enfant est absent indépendamment de la volonté de l'accueillant (en cas de maladie de l'enfant accueilli ou en cas de vacances des parents).

Les partenaires sociaux formulent de nombreuses critiques à l'égard du statut *sui generis*. Ils ont uniquement consenti à accepter ce statut à titre temporaire. Ils déplorent que la mise en place d'une protection totale pour les accueillants se fasse attendre si longtemps.

Nous attachons dès lors une très grande importance à l'instauration d'un contrat de travail spécifique pour les accueillants, un contrat qui leur permette d'avoir pleinement accès aux droits sociaux du travailleur salarié et qui soit légalement adapté pour que les droits du travail répondent concrètement à leur situation spécifique.

Nous estimons qu'il était essentiel que l'instauration de ce contrat de travail spécifique soit assortie de dispositions transitoires garantissant que toute personne travaillant actuellement dans le cadre du statut *sui generis* puisse choisir, au moins pendant une période de transition, de continuer de travailler sous ce statut.

La présente proposition entend combler les lacunes précitées du statut *sui generis* en donnant à l'accueillant conventionné un statut spécifique à part entière de travailleur salarié.

Les principes de base suivants s'appliquent en l'espèce:

- une amélioration sensible du statut des accueillants conventionnés;
- la neutralité budgétaire pour la gestion globale de la sécurité sociale;
- le contrôle des coûts pour les Communautés.

Un statut spécifique à part entière de travailleur salarié comprend tout d'abord un statut au regard du droit au travail pour l'accueillant conventionné. Par le biais de l'instauration du contrat d'occupation de travailleur à domicile pour les accueillants conventionnés, les accueillants conventionnés deviennent des travailleurs

van de overeenkomst (bv. bij ziekte). Ook kunnen ze bij beëindiging van de overeenkomst niet terugvallen op de toepassing van de ontslagbescherming (opzegtermijnen en -vergoeding, vakantiegeld uit dienst, evt. (*pro rata*) eindejaarspremie). Tot slot beschikken ze niet over volwaardige sociale zekerheidsrechten. In plaats van werkloosheidsuitkeringen, ontvangen ze van de RVA opvanguitkeringen bij afwezigheid van een kind buiten de wil van de onthaalouder (bij ziekte van het opgevangen kind of vakantie van de ouders).

De sociale partners hebben heel wat kritiek op het *sui generis*-statuut. Zij gingen enkel akkoord dit statuut als tijdelijk te aanvaarden. Ze klaagden aan dat de overgang naar de volledige bescherming voor de onthaalouders op zich liet wachten.

De indieners hechten daarom zeer veel belang aan een specifieke arbeidsovereenkomst voor de onthaalouder, aan een overeenkomst die de onthaalouder volwaardige toegang geeft tot de sociale rechten van de werknemer en die wettelijk aangepast is aan een invulling van de arbeidsrechten, afgestemd op de situatie van de onthaalouder.

Het was voor de indieners essentieel dat deze specifieke arbeidsovereenkomst geïntroduceerd werd met overgangsbepalingen die garanderen dat wie nu in het *sui generis*-statuut werkt, ervoor kan kiezen om, minstens gedurende een overgangsperiode, in dit statuut te blijven werken.

Dit voorstel wil aan voormelde lacunes van het *sui generis*-statuut tegemoet komen door aan de aangesloten onthaalouder een volwaardig specifiek werknemersstatuut te geven.

Hierbij gelden de volgende basisprincipes:

- wezenlijke verbetering van het statuut van de aangesloten onthaalouders;
- budgettaire neutraliteit voor het globaal beheer van de sociale zekerheid;
- controle op de kosten voor de Gemeenschappen.

Een volwaardig specifiek werknemersstatuut voor aangesloten onthaalouders omvat ten eerste een arbeidsrechtelijk statuut voor de aangesloten onthaalouder. Via de invoering van de arbeidsovereenkomst van huisarbeid voor aangesloten onthaalouders wordt de aangesloten onthaalouders werknemer (bediende) in

(employés) au service du service agréé d'accueillants, qui est leur employeur. Cela signifie que le travailleur accueillant conventionné bénéficie d'une sécurité de revenus du fait que le service agréé d'accueillants-employeurs lui octroie une rémunération en contrepartie du travail effectué. L'accueillant conventionné se voit ainsi attribuer un pécule de vacances et une prime de fin d'année (dont les montants doivent être fixés par la Commission paritaire 331) du service agréé d'accueillants. Il bénéficie également d'une protection en matière de droit du travail en cas de suspension (salaire garanti) et de cessation (délai et indemnité de préavis, pécule de vacances en cas de départ, éventuellement prime de fin d'année (proportionnelle)) du contrat de travail. Enfin, la non-application de la loi sur le travail en matière de durée du travail (heures supplémentaires, repos dominical, travail de nuit, respect des horaires, temps de repos, pauses) vaut pour l'accueillant conventionné-travailleur à domicile.

Deuxièmement, ce nouveau statut accorde à l'accueillant conventionné l'ensemble des droits en matière de sécurité sociale. D'une part, des allocations de chômage à part entière seront désormais octroyées (en remplacement des allocations de garde). D'autre part, la diminution de cotisation patronale (franchise) est maintenue pour le service agréé d'accueillants. Cette franchise s'élève à 723 euros pour un emploi à temps plein et n'est pas cumulable avec d'autres réductions de cotisations patronales telles que les réductions structurelles de cotisations patronales et le Maribel social.

Troisièmement, ce nouveau statut des accueillants contient également un volet fiscal conventionnés: le salaire de l'accueillant conventionné est imposé à un taux de 10 %. Ce faible taux d'imposition permettra d'augmenter le salaire net de l'accueillant conventionné.

Disposition transitoire

Afin d'éviter que les accueillants conventionnés bénéficiant déjà du statut *sui generis* quittent le marché du travail, un régime transitoire est prévu.

Les nouveaux venus seront de toute façon repris dans le nouveau système.

Les accueillants conventionnés exerçant déjà la profession peuvent choisir de rejoindre le nouveau système ou de garder le statut *sui generis*.

Une période transitoire de 7 ans est proposée.

dienst van de erkende dienst voor onthaalouders-werkgever. Dit betekent dat de aangesloten onthaalouder-werknemer inkomenszekerheid krijgt doordat hij loon ontvangt, als tegenprestatie voor de verrichte arbeid, van de erkende dienst voor onthaalouders-werkgever. Hierdoor ontvangt de aangesloten onthaalouder vakantiegeld en een eindejaarspremie (te bepalen door het Paritair Comité 331) van de erkende dienst voor onthaalouders. Hij geniet eveneens van arbeidsrechtelijke bescherming bij schorsing (gewaarborgd loon) en beëindiging (opzegtermijn en –vergoeding, vakantiegeld uit dienst, evt. (*pro rata*) eindejaarspremie)) van de arbeidsovereenkomst. Tot slot geldt de niet-toepassing van de Arbeidswet inzake arbeidsduur (m.b.t. overuren, zondagsrust, nachtarbeid, naleving van uurroosters, rusttijden, pauzes) voor de aangesloten onthaalouder-huisarbeider (bediende).

Ten tweede omvat dit nieuwe statuut volledige sociale zekerheidsrechten voor de aangesloten onthaalouder. Enerzijds zullen vanaf nu volwaardige werkloosheidsuitkeringen (die de opvanguitkeringen vervangen) toegekend worden. Anderzijds wordt de patronale bijdragevermindering (franchise) voor de erkende dienst voor onthaalouders behouden. Deze franchise bedraagt voor een voltijdse tewerkstelling 723 euro en is niet cumuleerbaar met andere patronale bijdrageverminderingen zoals bv. de structurele lastenvermindering en de sociale Maribel.

Ten derde is ook in een luik fiscaliteit voorzien in het nieuwe statuut voor aangesloten onthaalouders: het loon van de aangesloten onthaalouder wordt belast aan een aanslag van 10 %. Door deze lage aanslagvoet stijgt het nettoloon van de aangesloten onthaalouder.

Overgangsregeling

Om te voorkomen dat de aangesloten onthaalouders die reeds het *sui generis* statuut genieten, de arbeidsmarkt verlaten, wordt in een overgangsregeling voorzien.

De nieuwkomers worden sowieso opgenomen in het nieuwe systeem.

De aangesloten onthaalouders die het beroep al uitoefenen, kunnen kiezen om in het nieuwe systeem te stappen of om het *sui generis*-statuut te behouden.

Een overgangsperiode van 7 jaar wordt voorgesteld.

L'entrée en vigueur du statut spécifique de travailleur salarié à part entière pour les accueillants conventionnés est fixée au 1^{er} janvier 2011.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE 2

Le statut des accueillants conventionnés en droit du travail

Art. 2

Un contrat de travail spécifique aux accueillants conventionnés est créé pour servir de base au statut spécifique de travailleur salarié à part entière pour les accueillants conventionnés.

Ce contrat de travail présente des similitudes avec le contrat d'occupation de travailleur à domicile, mais contient également quelques points spécifiques aux accueillants conventionnés.

Art. 119.13

Un contrat de travail spécifique de travailleur à domicile est instauré pour les accueillants conventionnés, avec les caractéristiques suivantes:

— avant l'entrée en service de l'accueillant, le service agréé conclut un contrat de travail écrit avec l'accueillant;

— l'accueillant conventionné est responsable tant de l'accueil pré-scolaire que de l'accueil extra-scolaire des enfants;

— l'accueillant reçoit, en contrepartie des prestations de travail fournies (accueil d'enfants), une rémunération du service agréé pour accueillants (employeur). L'accueillant travaille sous l'autorité du service agréé pour accueillants, sans que l'accueillant soit placé sous la surveillance ou sous le contrôle direct de ce service agréé;

— statut d'employé pour les accueillants conventionnés: eu égard aux attentes pédagogiques, émotionnelles et psychosociales auxquelles doit répondre un accueillant conventionné dans sa relation avec les enfants, qui s'ajoutent à leur fonction d'accueil vis-à-vis des parents et à leurs obligations administratives à l'égard du service agréé pour accueillants, nous estimons que le travail des accueillants conventionnés est essentiellement un travail intellectuel.

De inwerkingtreding van het volwaardig specifiek werknemersstatuut voor aangesloten onthaalouders wordt vastgesteld op 1 januari 2011.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

HOOFDSTUK 2

Arbeidsrechtelijk statuut van de aangesloten onthaalouders

Art. 2

Als basis voor het volwaardig werknemersstatuut voor aangesloten onthaalouders wordt een specifieke arbeidsovereenkomst voor aangesloten onthaalouders gecreëerd.

Deze arbeidsovereenkomst vertoont gelijkenissen met de arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, maar bevat ook enkele specifieke punten voor aangesloten onthaalouders.

Art. 119.13

Voor de aangesloten onthaalouder wordt een specifieke arbeidsovereenkomst voor huisarbeid ingevoerd, met volgende kenmerken:

— vóór indiensttreding van de onthaalouder, sluit de erkende dienst met de onthaalouder een schriftelijke arbeidsovereenkomst af;

— de aangesloten onthaalouder staat zowel in voor de voor- als buitenschoolse opvang van kinderen;

— de onthaalouder ontvangt in ruil voor de geleverde arbeidsprestaties (kinderopvang) loon van de erkende opvangdienst (werkgever). De onthaalouder werkt onder het gezag van de erkende opvangdienst, zonder dat de aangesloten onthaalouders onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze erkende dienst staat;

— bediendenstatuut voor aangesloten onthaalouders: op grond van de pedagogische, emotionele, en psychosociale verwachtingen waaraan een aangesloten onthaalouder moet beantwoorden in zijn/haar omgang met de kinderen, naast hun onthaalfunctie ten aanzien van de ouders en de administratieve verplichtingen ten aanzien van de erkende dienst voor onthaalouders, wordt geoordeeld dat de arbeid van aangesloten onthaalouders in hoofdzaak intellectuele arbeid betreft.

C'est pourquoi l'accueillant conventionné est considéré comme un employé au regard du droit du travail.

Art. 119.14

Un certain nombre de dispositions du contrat d'occupation de travailleur à domicile s'appliquent également au contrat d'accueillant conventionné.

Il s'agit plus particulièrement:

— de la non-application de la législation relative au télétravail (CCT CNT n° 85);

— des obligations de l'employeur (mise à disposition d'instruments de travail, paiement de la rémunération);

— de la constatation par écrit du contrat pour chaque travailleur à domicile individuellement et préalablement à l'occupation; cet écrit contient un certain nombre de mentions obligatoires;

— de la non-application de l'article 49 (suspension du contrat de travail pour cause d'accident technique se produisant dans l'entreprise) et de l'article 50 (suspension du contrat de travail pour cause d'intempéries);

— du maintien de la rémunération du travailleur à domicile en cas de suspension du contrat de travail pour cause de force majeure;

— des obligations du travailleur à domicile en cas d'incapacité de travail.

Art. 119.15

La réglementation légale actuelle relative au forfait de frais pour travail à domicile figure dans les articles 119.4, § 2, 4°, et 119.6 de la loi relative aux contrats de travail.

Conformément à la réglementation actuelle, il y a lieu de vérifier d'abord ce que prévoit le contrat de travail (collectif ou individuel) en matière de remboursement des frais inhérents au travail à domicile. Le forfait de 10 % de la rémunération ne s'applique que si la CCT ou le contrat de travail individuel est muet à ce propos. Le forfait de 10 % s'applique, À MOINS que le travailleur prouve que les frais réels sont supérieurs à 10 % de la rémunération.

Cette règle des 10 % a un caractère supplétif et ne s'applique que si l'employeur et le travailleur ne fixent pas de règles concernant les frais. D'autres règles sont possibles.

Daarom wordt de aangesloten onthaalouder arbeidsrechtelijk als bediende beschouwd.

Art. 119.14

Een aantal bepalingen van de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders gelden ook voor de overeenkomst voor aangesloten onthaalouders.

Het betreft meerbepaald:

— de niet-toepassing van de wetgeving m.b.t. telewerk (cao NAR nr. 85);

— verplichtingen van de werkgever (terbeschikkingstelling van arbeidsgereedschap, betaling van loon);

— schriftelijke overeenkomst voor iedere thuiswerkende werknemer afzonderlijk en voorafgaandelijk aan de tewerkstelling; dit geschrift bevat een aantal verplichte vermeldingen;

— niet-toepassing van art. 49 (schorsing arbeidsovereenkomst wegens technische stoornis in de onderneming) en art. 50 (schorsing arbeidsovereenkomst wegens slecht weer);

— behoud van loon voor de huisarbeider bij schorsing arbeidsovereenkomst wegens overmacht;

— verplichtingen van de huisarbeider bij arbeidsongeschiktheid.

Art. 119.15

De huidige wettelijke regeling m.b.t. het kostenforfait voor huisarbeid is opgenomen in de artikelen 119.4, § 2, 4° en 119.6 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

De huidige regeling bepaalt dat eerst moet gekeken worden naar wat over de vergoeding van de kosten verbonden aan de huisarbeid is bepaald in de (collectieve en individuele) arbeidsovereenkomst. Het forfait van 10 % van het loon geldt slechts indien de cao of individuele arbeidsovereenkomst hierover niets bepaalt. Het forfait van 10 % geldt TENZIJ de huisarbeider aantoonst dat de werkelijke kosten hoger zijn dan 10 % van het loon.

Deze regeling van 10 % is aanvullend en geldt slechts wanneer werkgever en werknemer m.b.t. de kosten, geen regeling afspreken. Andere regelingen zijn mogelijk.

Dans le cas des accueillants conventionnés, il est dérogé à cette règle standard relative aux frais inhérents au travail à domicile. Il est proposé de porter le forfait de frais actuel de 10 % de la rémunération pour le travail à domicile à 20 % dans le cas des accueillants conventionnés.

Le forfait de frais de 20 % pour les accueillants conventionnés s'applique aux frais découlant directement du travail à domicile. Le forfait ne couvre que les frais additionnels pour l'achat d'une habitation, les frais d'entretien du bâtiment, le loyer, l'électricité, le chauffage, l'eau, l'alimentation, *etc.* (frais dits réguliers ou récurrents liés à l'accueil).

Les frais inhérents aux instruments et aux matières, nécessaires à l'accueil des enfants, qui doivent être pris en charge par le service agréé d'accueillants ne relèvent pas de ce forfait. Il s'agit des frais exposés pour les jouets, l'achat de lits, de produits de soins, d'équipement en général, *etc.* (frais dits non récurrents à charge du service agréé d'accueillants).

Art. 3

La loi du 16 mars 1971 sur le travail n'est pas applicable au travail à domicile (art. 3*bis*) en ce qui concerne la durée du travail (heures supplémentaires, repos dominical, travail de nuit, respect des horaires, temps de repos et pauses).

Cette exclusion est étendue aux accueillants conventionnés liés à un service agréé d'accueillants par un contrat de travail.

Les services agréés ont donc une grande liberté au niveau de la fixation des horaires de travail des accueillants conventionnés.

CHAPITRE 3

Statut fiscal des accueillants conventionnés

Art. 4

La rémunération des accueillants conventionnés est soumise à un impôt de 10 %. Ce taux d'imposition de 10 % ne s'applique pas à la prime de fin d'année et aux indemnités et allocations uniques (comme les bonus, primes, *etc.*).

Voor aangesloten onthaalouders wordt van deze standaard regeling voor kosten voor huisarbeid afgeweken. Er wordt voorgesteld om het huidige kostenforfait voor huisarbeid van 10 % voor aangesloten onthaalouders op 20 % van het loon te bepalen.

Het kostenforfait van 20 % voor aangesloten onthaalouders geldt voor de kosten, die rechtstreeks voortvloeien uit de huisarbeid. Het forfait dekt slechts de aanvullende kost voor aankoop woning onderhoudskosten gebouw, huishuur, elektriciteit, verwarming, water, voeding *etc.* (zgn. reguliere of recurrenente kosten van de opvang).

De kosten die inherent zijn aan de hulpmiddelen en materialen, die nodig zijn voor de uitvoering van de kinderopvang, en door de erkende dienst voor onthaalouders moeten gedragen worden, vallen buiten dit forfait. Dit zijn de kosten m.b.t. speelgoed, aankoop van bedjes, verzorgingsproducten, uitrusting in het algemeen *etc.* (zgn. eenmalige kosten ten laste van de erkende dienst voor onthaalouders).

Art. 3

De Arbeidswet van 16 maart 1971 m.b.t. arbeidsduur (overuren, zondagsrust, nachtarbeid, naleving van uurroosters, rusttijden, pauzes) is niet van toepassing op huisarbeid (art. 3*bis*).

Deze uitsluiting wordt uitgebreid tot de aangesloten onthaalouders verbonden door een arbeidsovereenkomst met een erkende dienst voor onthaalouders.

De erkende diensten hebben dus een grote vrijheid m.b.t. de vaststelling van de werkroosters voor de aangesloten onthaalouders.

HOOFDSTUK 3

Fiscaalrechtelijk statuut van de aangesloten onthaalouders

Art. 4

Het loon van de aangesloten onthaalouders wordt belast aan een aanslag van 10 %. Deze aanslagvoet van 10 % geldt niet voor de eindejaarspremie en de eenmalige vergoedingen en toelagen (zoals bonussen, premies, ...)

Ce faible taux d'imposition accroît la rémunération nette de l'accueillant conventionné.

CHAPITRE 5

Dispositions transitoires

Art. 8

Les dispositions relatives au statut *sui generis* sont maintenues jusqu'au 31 décembre 2017 pour les accueillants conventionnés qui choisissent de garder ce statut.

Une période transitoire de 7 ans s'appliquera donc aux accueillants qui, avant le 1^{er} janvier 2011, étaient affiliés à un service agréé d'accueillants, auquel ils n'étaient pas liés par un contrat de travail, et bénéficiaient donc du statut *sui generis*.

Le nouveau statut s'appliquera également à ces accueillants au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Art. 9

Les conventions conclues avant 1^{er} janvier 2011 entre un accueillant conventionné et un service agréé d'accueillants ne peuvent faire naître aucun droit pour le passé en cas de requalification en contrat de travail par le juge. Cette disposition exclut les éventuelles demandes en matière d'arriérés de rémunération, de pécule de vacances, de prime de fin d'année, etc. pour la période antérieure au 1^{er} janvier 2011.

CHAPITRE 6

Entrée en vigueur

Art. 10

Le statut de travailleur salarié spécifique à part entière entre en vigueur immédiatement pour les accueillants qui concluent, après le 1^{er} janvier 2011 et préalablement à leur occupation, un contrat de travail d'accueillant explicite et écrit avec un service agréé d'accueillants. Aucune période de transition n'est dès lors prévue pour les nouveaux accueillants.

Door deze lage aanslagvoet stijgt het nettoloon van de aangesloten onthaalouder.

HOOFDSTUK 5

Overgangsbepalingen

Art. 8

Voor de aangesloten onthaalouders die ervoor kiezen om in het *sui generis* statuut te blijven, blijven de bepalingen m.b.t. het *sui generis* statuut behouden tot 31 december 2017.

Voor de onthaalouder, die vóór 1 januari 2011, aangesloten was bij een erkende dienst voor onthaalouders waarmee hij/zij niet is verbonden door een arbeidsovereenkomst, en dus het *sui generis* statuut genoot, geldt dus een overgangsperiode van 7 jaar.

Uiterlijk op 1 januari 2018 wordt het nieuwe statuut ook op deze onthaalouders van toepassing.

Art. 9

Overeenkomsten, gesloten vóór 1 januari 2011 tussen aangesloten onthaalouders en de erkende dienst voor onthaalouders, kunnen bij herkwalificatie tot arbeidsovereenkomst door de rechter, geen rechten doen ontstaan voor het verleden. Mogelijke vorderingen voor achterstallig loon, vakantiegeld, eindejaarspremie, enzovoort, die betrekking hebben op de periode vóór 1 januari 2011, worden hiermee uitgesloten.

HOOFDSTUK 6

Inwerkingtreding

Art. 10

Het volwaardig specifiek werknemersstatuut geldt onmiddellijk voor de onthaalouder, die na 1 januari 2011, met een erkende dienst voor onthaalouders, voorafgaand aan zijn/haar tewerkstelling, schriftelijk en uitdrukkelijk, een arbeidsovereenkomst voor onthaalouders sluit. Voor de nieuwkomers is er dus geen overgangsperiode van toepassing.

Sonja BECQ (CD&V)
Stefaan VERCAMER (CD&V)
Nahima LANJRI (CD&V)

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE 1^{ER}****Disposition générale****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE 2**Le statut des accueillants conventionnés en droit du travail****Art. 2**

Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un titre VI/1, comprenant les articles 119.13 à 119.15, rédigés comme suit:

“Titre VI/1. Le contrat des accueillants conventionnés

Art. 119.13. Le présent titre règle le contrat des accueillants conventionnés qui, préalablement à l'occupation de l'accueillant, a été conclu, par écrit et expressément, avec un service agréé d'accueillants après l'entrée en vigueur du présent article.

Le contrat écrit pour accueillants a pour objet l'accueil d'enfants jusqu'à l'âge de douze ans par un accueillant conventionné, à leur domicile ou à tout autre endroit choisi par ce dernier, en contrepartie d'une rémunération, sous l'autorité d'un service agréé d'accueillants, sans que cet accueillant soit placé sous la surveillance ou sous le contrôle direct de ce service agréé.

Ce contrat concerne un contrat de travail d'employé, tel qu'il est réglé par la présente loi.

Art. 119.14. Les articles 119.1 à 119.4 et 119.7 à 119.9 qui régissent l'occupation de travailleurs à domicile sont applicables par analogie.

Art. 119.15. À défaut de la mention visée à l'article 119.4, § 2, 4°, et à défaut de convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires réglant cette matière, un forfait de 20 % de la rémunération sera dû au titre de remboursement des frais inhérents au travail à domicile,

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK 1****Algemene bepaling****Artikel 1**

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

HOOFDSTUK 2**Arbeidsrechtelijk statuut van de aangesloten onthaalouders****Art. 2**

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeids-overeenkomsten wordt een Titel VI/1 ingevoegd die de artikelen 119.13 tot 119.15 bevat, luidend als volgt:

“Titel VI/1. De overeenkomst voor aangesloten onthaalouders

Art. 119.13. Deze titel regelt de overeenkomst voor aangesloten onthaalouders, die voorafgaand aan de tewerkstelling van de onthaalouder, met een erkende dienst voor onthaalouders schriftelijk en uitdrukkelijk na de inwerkingtreding van dit artikel werd gesloten.

De schriftelijke overeenkomst voor onthaalouders heeft als voorwerp de opvang van kinderen tot hun twaalfde levensjaar door een aangesloten onthaalouder in hun woonplaats of op elke andere door hem/haar gekozen plaats, in ruil voor loon, onder het gezag van een erkende dienst voor onthaalouders, zonder dat deze onthaalouder onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze erkende dienst staat.

Deze overeenkomst betreft een arbeidsovereenkomst voor bedienden, zoals geregeld door deze wet.

Art. 119.14. De artikelen 119.1 tot en met 119.4 en 119.7 tot en met 119.9 die de tewerkstelling van huisarbeiders regelen zijn van overeenkomstige toepassing.

Art. 119.15. Bij ontstentenis van de in artikel 119.4, § 2, 4°, bedoelde vermelding en bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités die deze aangelegenheid regelt, is een forfaitair bedrag van 20 % van het loon verschuldigd als vergoeding van de

à moins que le travailleur prouve à l'aide de pièces justificatives que les frais réels sont supérieurs à 20 % de la rémunération.”.

Art. 3

L'article 3*bis*, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est remplacé par ce qui suit:

“Art. 3*bis*. Les dispositions du chapitre III, sections I et II et IV à VII, ne sont pas applicables aux travailleurs à domicile et aux accueillants conventionnés, occupés par un service agréé d'accueillants en vertu d'un contrat de travail.”.

CHAPITRE 3

Statut fiscal des accueillants conventionnés

Art. 4

Dans l'article 171, 2°, du Code des impôts sur les revenus 1992, il est inséré un point g) rédigé comme suit:

“g) les revenus professionnels, à l'exception des rémunérations des dirigeants d'entreprise, payés ou attribués pour un montant brut maximum de 15 300 euros par période imposable aux accueillants, perçus de leur activité en tant que travailleurs accueillants au sens de l'article 119.13 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;”.

CHAPITRE 4

Dispositions abrogatoires

Art. 5

Dans l'article 7 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, le § 1^{er}, alinéa 3, q), le § 11 et le § 13, alinéa 5, sont abrogés.

Art. 6

L'article 22, alinéa 3, de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier est abrogé.

kosten die aan de huisarbeid verbonden zijn, tenzij de werknemer met verantwoordingsstukken aantoont dat de werkelijke kosten hoger zijn dan 20 % van het loon.”.

Art. 3

Artikel 3*bis*, eerste lid van de Arbeidswet van 16 maart 1971 wordt vervangen als volgt:

“Art. 3*bis*. De bepalingen van hoofdstuk III, afdelingen I en II en IV tot VII zijn niet van toepassing op de huisarbeiders en de aangesloten onthaalouders tewerkgesteld door een erkende dienst voor onthaalouders krachtens een arbeidsovereenkomst.”.

HOOFDSTUK 3

Fiscaalrechtelijk statuut van de aangesloten onthaalouders

Art. 4

In artikel 171, 2° van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, wordt een punt g) ingevoegd, luidend als volgt:

“g) de beroepsinkomsten, met uitzondering van de bezoldigingen van bedrijfsleiders, voor een maximumbedrag van 15 300 euro bruto per belastbaar tijdperk, die worden betaald of toegekend aan onthaalouders uit hun activiteit als werknemers-onthaalouders in de zin van artikel 119.13 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten;”.

HOOFDSTUK 4

Opheffingsbepalingen

Art. 5

In artikel 7 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders worden § 1, derde lid q), § 11 en § 13, vijfde lid opgeheven.

Art. 6

Artikel 22, derde lid, van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel wordt opgeheven.

Art. 7

L'article 582, 7°, du Code judiciaire est abrogé.

CHAPITRE 5

Dispositions transitoires

Art. 8

§ 1^{er}. Les accueillants visés à l'article 3, 9°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs disposent d'une période transitoire de sept ans.

§ 2. Cette période transitoire prend cours le 1^{er} janvier 2001 et expire le 1^{er} janvier 2018.

§ 3. À l'expiration de la période transitoire prévue au § 2 et au plus tard le 1^{er} janvier 2018, les accueillants précités relèveront du champ d'application du chapitre 2.

Art. 9

La qualification du contrat de travail en tant que contrat d'accueillant conventionné au sens du chapitre 2 ne peut ouvrir de droits pour la période précédant le 1^{er} janvier 2011.

CHAPITRE 6

Entrée en vigueur et disposition finale

Art. 10

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2001, à l'exception des articles 5 à 7, qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

13 octobre 2010

Art. 7

Artikel 582, 7° van het Gerechtelijk Wetboek wordt opgeheven.

HOOFDSTUK 5

Overgangsbepalingen

Art. 8

§ 1. De onthaalouders, bedoeld in artikel 3, 9° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, beschikken over een overgangsperiode van 7 jaar.

§ 2. Deze overgangsperiode begint te lopen op 1 januari 2011 en verstrijkt op 1 januari 2018.

§ 3. Na afloop van de in § 2 bedoelde overgangsperiode en ten laatste vanaf 1 januari 2018, vallen voornoemde onthaalouders onder de toepassing van hoofdstuk 2.

Art. 9

De kwalificatie als overeenkomst voor aangesloten onthaalouders op grond van hoofdstuk 2, kan geen rechten doen ontstaan voor de periode vóór 1 januari 2011.

HOOFDSTUK 6

Inwerkingtreding en slotbepaling

Art. 10

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2011, met uitzondering van de artikelen 5 tot 7 die in werking treden op 1 januari 2018.

13 oktober 2010

Sonja BECQ (CD&V)
Stefaan VERCAMER (CD&V)
Nahima LANJRI (CD&V)