Neerlegging-Dépôt: 22/12/2025
Regist.-Enregistr.: 16/01/2026
N°: 197201/CO/331

COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR FLAMAND DE L'AIDE SOCIALE ET DES SOINS DE SANTÉ (331)

Convention collective de travail du 1er décembre 2025 relative au statut de travailleur salarié de l'accompagnateur d'enfants en accueil familial

PRÉAMBULE

Le Gouvernement flamand a modifié le cadre réglementaire pour le statut de travailleur salarié des accompagnateurs d'enfants en accueil familial fixé dans l'arrêté du subvention du 22 novembre 2013, en ce qui concerne la transition de la subvention du projet novateur « Statut de travailleur salarié » de l'accompagnateur d'enfant en milieu familial en une subvention réglementée, modifié par arrêté du Gouvernement flamand du 26 mai 2023.

La présente convention collective de travail règle les conditions de travail et de rémunération applicables aux « travailleurs salariés accompagnateurs d'enfants en accueil familial ».

L'arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'arrêté de subvention du 22 novembre 2013 dans le cadre de la mise en œuvre de la Déclaration de septembre 2023 du Gouvernement flamand, approuvée le 1er mars 2024, prévoit une majoration de la subvention pour les prestations dans le cadre de l'accueil familial à partir du 1er janvier 2024.

Par la présente convention collective de travail, les partenaires sociaux de la CP 331 souhaitent prolonger les dispositions relatives aux conditions de travail et de rémunération prévues pour les « travailleurs salariés accompagnateurs d'enfants en accueil familial » dans leur convention collective du 29 mars 2024 (numéro de régistration 187238/CO/331). En outre, le mécanisme d'indexation est décrit différemment.

Article 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé qui emploient des « travailleurs accompagnateurs d'enfants en accueil familial » et à leurs « travailleurs accompagnateurs d'enfants en accueil familial ».

Par « travailleur », on entend toute personne, quel que soit son sexe, occupée sur la base d'un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978.

Article 2.

Les conventions collectives de travail s'appliquant avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail de même que les conventions collectives de travail conclues ultérieurement ne s'appliquent pas au travailleur accompagnateur d'enfant en accueil familial, à l'exception des règles relatives au 2e pilier de pension.

Article 3.

L'organisateur de l'accueil familial et le travailleur accompagnateur d'enfants en accueil familial concluent un contrat de travail pour employés à durée indéterminée, conformément à l'arrêté du Gouvernement flamand portant octroi d'une subvention dans le cadre du projet novateur de statut de travailleur salarié pour l'accompagnateur d'enfants en accueil familial modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 26 mai 2023.

Ce contrat de travail entre l'organisateur de l'accueil familial et le travailleur accompagnateur d'enfants en accueil familial s'inscrit dans le cadre de la réglementation sur le travail à domicile. Les articles 119.1 à 119.12 inclus de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 sont d'application.

Article 4.

Le salaire de l'accompagnateur d'enfants en accueil familial est fixé à 28.860,06 euros brut par an pour une occupation à temps plein.

Article 5.

Le travailleur accompagnateur d'enfants en accueil familial perçoit en outre un défraiement mensuel pour les coûts liés au travail à domicile.

Par jour presté, ce défraiement se compose :

Montants à l'index du 1er mars 2025

- d'une partie fixe de 15,81 euros par jour sur la base du plan d'accueil ((salaire mensuel brut x 20 %) X 12 mois / 365 jours).
- d'une partie variable de 4,44 euros par jour presté par enfant accueilli.

Article 6.

§ 1er. Les montants repris dans la présente convention collective de travail, à l'exception de la partie fixe du défraiement calculée selon la formule ci-avant, sont exprimés à 100 %. Ils sont liés à l'indice-pivot 130,67 (base 2013).

§ 2. À chaque fois que la moyenne quadrimestrielle de l'indice des prix à la consommation atteint l'un des indices-pivot ou y est ramenée, les salaires et traitements liés à l'indice-pivot sont recalculés en y appliquant le coefficient 1,02/n, « n » représentant le rang de l'indice-pivot atteint. L'augmentation ou la diminution consécutive est appliquée à partir du premier jour du deuxième mois qui suit le mois pendant lequel la moyenne quadrimestrielle des indices des prix à la consommation atteint le chiffre qui justifie une modification.

Pour le calcul du coefficient 1,02/n, les fractions d'un dix millième d'unité sont arrondies au dix millième supérieur ou négligées, selon qu'elles atteignent ou non 50 % d'un dix millième.

Par «indices-pivots», il faut entendre les nombres appartenant à une série dont le premier est 130,67 et dont chacun des suivants est obtenu en multipliant le précédent par 1,02, les fractions de centième de point étant arrondies au centième de point le plus proche ou négligées.

§ 3. Le salaire mensuel brut barémique indexé est égal au salaire annuel brut barémique indexé divisé par douze. Le salaire horaire brut barémique indexé est calculé en tenant compte des centièmes.

Article 7.

La fraction d'occupation est déterminée par le temps de travail : travailler à temps partiel est possible uniquement en prestant moins de jours.

L'accompagnateur d'enfants en accueil familial occupé à temps plein travaille en principe 50 heures par semaine, réparties sur 5 jours.

Chaque travailleur accompagnateur d'enfants en accueil familial, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, accueille en moyenne 4 enfants par jour (sur base trimestrielle). La proportion du nombre d'enfants par accompagnateur, à savoir une moyenne de 4 enfants (sur base trimestrielle), est maintenue comme critère de qualité.

Un repos compensatoire effectif doit être planifié en concertation dès qu'une moyenne de 55 heures par semaine est dépassée sur base trimestrielle. Le repos compensatoire se prend en jours complets.

Article 8.

Le travailleur accompagnateur d'enfants en accueil familial à temps plein se voit attribuer annuellement 10 jours de congé supplémentaires.

Pour les travailleurs à temps partiel, le nombre de jours de congé supplémentaires est proportionnel à la fraction d'occupation.

Pour les nouveaux accueillants qui intègrent le statut dans le courant de l'année civile, les jours de congé pour l'année civile en cours sont octroyés au pro rata.

Le droit à ces jours de congé est fixé proportionnellement sur la base des mois effectivement prestés au cours de l'année civile en cours. On assimile aux mois prestés la période de salaire garanti.

Ces jours de congé supplémentaires doivent être pris au cours de l'année civile en question et ne peuvent pas être transférés à l'année civile suivante.

Les autres modalités de prise de ces congés peuvent être convenues au niveau de l'entreprise.

Article 9.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets à partir du 1er janvier 2026.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant le respect d'un délai de préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé.

PARITAIR COMITÉ VOOR DE VLAAMSE WELZIJNS- EN GEZONDHEIDSSECTOR (331)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 2025 inzake het werknemersstatuut van de kinderbegeleider in de gezinsopvang

PREAMBULE

De Vlaamse Regering heeft het regelgevend kader voor kinderbegeleiders gezinsopvang in een werknemersstatuut vastgelegd in het Subsidiebesluit van 22 november 2013, wat betreft de transitie van de subsidie voor een vernieuwend project Werknemersstatuut van de kinderbegeleider gezinsopvang naar een gereglementeerde subsidie, gewijzigd bij Besluit van de Vlaamse Regering van 26 mei 2023.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt de loon- en arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op de 'kinderbegeleiders in de gezinsopvang-werknemers'.

In het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Subsidiebesluit van 22 november 2013 in het kader van de uitvoering van de septemberverklaring van de Vlaamse Regering van 2023, goedgekeurd op 1 maart 2024, is een verhoogde subsidie voor de prestaties binnen de gezinsopvang voorzien vanaf 1 januari 2024.

Met deze collectieve arbeidsovereenkomst willen de sociale partners van PC 331 de regeling van de loon-en arbeidsvoorwaarden uitgewerkt voor de 'kinderbegeleiders in de gezinsopvang-werknemers' in hun collectieve arbeidsovereenkomst van 29 maart 2024 (registratienummer 187238/CO/331), verlengen. Tegelijk wordt het indexeringsmechanisme op een andere manier beschreven.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector die 'kinderbegeleiders gezinsopvang-werknemers' tewerkstellen en hun 'kinderbegeleiders gezinsopvang-werknemers'.

Onder "werknemers" wordt verstaan: elke persoon, ongeacht geslacht, tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978.

Artikel 2

De collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing vóór de inwerkingtreding van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst alsook de collectieve arbeidsovereenkomsten die in de toekomst worden afgesloten, zijn niet van toepassing op de kinderbegeleider in de gezinsopvang werknemer, met uitzondering van de regelingen inzake de 2de pensioenpijler.

Artikel 3

De organisator voor de gezinsopvang en de kinderbegeleider in de gezinsopvang-werknemer sluiten een arbeidsovereenkomst voor bedienden van onbepaalde duur af, conform het Besluit Vlaamse Regering houdende de toekenning van een subsidie voor een vernieuwend project werknemersstatuut van de kinderbegeleider gezinsopvang, gewijzigd bij Besluit van de Vlaamse Regering van 26 mei 2023.

Deze arbeidsovereenkomst, tussen de organisator voor gezinsopvang en de kinderbegeleider in de gezinsopvang-werknemer, kadert in de reglementering van huisarbeid. De artikelen 119.1 tot en met 119.12 van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 zijn van toepassing.

Artikel 4

Het loon van de kinderbegeleider in de gezinsopvang-werknemer bepaald op 28.860,06 euro bruto-jaarloon voor een voltijdse tewerkstelling.

Artikel 5

De kinderbegeleider in de gezinsopvang-werknemer ontvangt daarnaast een maandelijkse onkostenvergoeding voor de kosten die verbonden zijn aan de huisarbeid.

Per gewerkte dag bestaat deze onkostenvergoeding uit:

Bedragen index 1 maart 2025

- Een vast gedeelte van 15,81 euro per dag op basis van het opvangplan ((bruto maandloon x 20%) X 12 maanden / 365 dagen).
- Een variabel gedeelte van 4,44 euro per gepresteerde dag per opgevangen kind.

Artikel 6

§ 1. De in deze arbeidsovereenkomst opgenomen bedragen, met uitzondering van het vast gedeelte van de onkostenvergoeding dat berekend wordt volgens de hierboven vermelde formule, zijn uitgedrukt tegen 100 %. Zij worden gekoppeld aan de spilindex 130,67 (basis 2013).

§ 2. Iedere maal dat het viermaandelijks gemiddelde van de indexcijfers van de consumptieprijzen één van de spilindexen bereikt of erop wordt teruggebracht, worden de bedragen gekoppeld aan het spilindexcijfer opnieuw berekend door er de coëfficiënt 1,02/n op toe te passen, waarin "n" de rang van het bereikte spilindexcijfer vertegenwoordigt. De hiermee gepaard gaande verhoging of vermindering wordt toegepast vanaf de eerste dag van de tweede maand die volgt op de maand tijdens dewelke het viermaandelijks gemiddelde van de indexcijfers van de consumptieprijzen het cijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigt.

Voor het berekenen van de coëfficiënt 1,02/n worden de breuken van een tienduizendste van een eenheid afgerond tot het hogere tienduizendste of weggelaten, naargelang zij al dan niet 50 pct. van een tienduizendste bereiken.

Onder spilindexcijfers moeten worden verstaan de getallen behorend tot een reeks waarvan het eerste 130,67 is, en elk van de volgende wordt bekomen door het voorgaande te vermenigvuldigen met 1,02 terwijl de delen van honderdsten van een punt worden afgerond op het naasthogere honderdste of worden verwaarloosd.

§ 3. Het geïndexeerde baremieke bruto maandloon is gelijk aan het door twaalf gedeelde geïndexeerde baremieke bruto jaarloon. Het geïndexeerde baremieke bruto uurloon wordt berekend met inbegrip van de honderdsten.

Artikel 7

De tewerkstellingsbreuk wordt bepaald door de arbeidstijd: deeltijds werken kan enkel door minder dagen te werken.

De voltijdse kinderbegeleider in de gezinsopvang werkt in principe 50 uren per week, verspreid over 5 dagen.

Elke kinderbegeleider in de gezinsopvang-werknemer, voltijds en deeltijds, vangt gemiddeld 4 kinderen (op kwartaalbasis) per dag op. De ratio aantal kinderen per kinderbegeleider, zijnde een gemiddelde van 4 kinderen (op kwartaalbasis) blijft gelden als kwaliteitscriterium.

Een effectieve inhaalrust moet in overleg gepland worden zodra de 55 uren per week gemiddeld op kwartaalbasis overschreden worden. De inhaalrust gebeurt in volledige dagen.

Artikel 8

Aan de voltijdse kinderbegeleider in de gezinsopvang-werknemer worden jaarlijks 10 bijkomende verlofdagen toegekend.

Voor de deeltijdse werknemers wordt het aantal bijkomende verlofdagen pro rata de tewerkstellingsbreuk toegekend.

Voor de nieuwe onthaalouders die in de loop van het kalenderjaar in het statuut stappen, worden de verlofdagen voor het lopende kalenderjaar pro rata toegekend.

Het recht op deze verlofdagen wordt proportioneel bepaald op basis van de in het lopende kalenderjaar effectief gepresteerde maanden. Aan gepresteerde maanden wordt gelijkgesteld de periode van gewaarborgd loon.

Deze bijkomende verlofdagen moeten worden opgenomen in het kalenderjaar zelf en kunnen niet worden overgedragen naar het volgende kalenderjaar.

Op ondernemingsniveau kunnen verdere opnamemodaliteiten worden afgesproken.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking met ingang van 1 januari 2026.

Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector.