

Coach-formateur/trice interne : quel statut ?

Dans le cas où ce rôle est exercé par un(e) aide-ménager(e)

Coach (ou formateur/trice interne) et coaché(e) : qui fait quoi ? Qui a quel contrat ?

Il y a deux alternatives :

- soit le/la coach¹ travaille « normalement » et le/la coaché(e)² apprend en le/la regardant faire,
- soit le/la coaché(e) effectue des prestations titres-services et son coach le/la guide.

C'est cette seconde alternative :

- qui a été choisie dans le cadre des projets de coaching gérés par Form TS,
- qui est obligatoire pour tout coaching pour lequel vous demandez un remboursement auprès des fonds régionaux dans le cadre de formations sur le terrain.

En tout état de cause, c'est le travailleur sous contrat titres-services qui effectue des prestations titres-services (ici : coaché(e)) qui reçoit le titre-service. Son confrère (qui regarde/qui guide : coach) ne recevra aucun titre-service du client pour cette heure-là.

Quel contrat de travail établir pour un(e) aide-ménager(e) qui fournit des prestations occasionnelles de coaching et/ou de formation ?

Un contrat de travail d'employé car il s'agit d'une fonction principalement intellectuelle.

Il pourra être :

- soit à durée indéterminée - mais cela suppose que vous puissiez garantir suffisamment de prestations de coaching à ce travailleur,
- soit à durée déterminée pour une tâche nettement définie d'une durée minimale de 3 heures.

Peut-on conclure ce type de contrats plusieurs fois ?

Oui. Le SPF Emploi, contacté par nos soins, est d'avis que cela peut faire partie des exceptions au régime général régissant la succession de tels contrats (art. 10 de la loi du 3 juillet 1978) : étant donné que « l'objet de tels contrats vise une circonstance précise et concrète qui, en raison des circonstances de faits, est de nature à justifier la conclusion de contrats de travail à durée déterminée et non à satisfaire un besoin permanent et durable, l'on pourrait admettre qu'un contrat de travail à durée déterminée soit conclu dans ce contexte, et que la succession de tels contrats soit justifiée par leur objet. »

¹ Coach = aide-ménager(e) expérimenté(e) dont le rôle est d'accompagner son/sa collègue sur le terrain pour l'aider dans le développement de ses compétences

² Coaché = aide-ménager(e) bénéficiaire d'un coaching dans le cadre de sa formation/du développement de ses compétences

De quelle commission paritaire dépendra le/la travailleur(se) coach (ou formateur/trice interne) ?

Le/la travailleur(se) dépendra de la même commission paritaire que les autres employés de votre entreprise. S'il n'y a pas d'autre employé dans l'entreprise, la CP200 sera privilégiée.

Que faire si le coaching/la formation dure moins de 3 heures ?

Le législation belge impose que la durée minimale de chaque prestation de travail doit être de 3 heures par prestation. Il faut donc prévoir des prestations de minimum 3 heures par contrat.

Que faire lorsqu'un(e) aide ménager(e) a, par exemple, un contrat de travail de 28 heures semaine et dépasse ses heures contractuelles en faisant du coaching/de la formation ?

Pas de problème pour autant que le total des heures cumulées des deux contrats ne dépasse pas celui d'un temps plein au sein de votre entreprise.

Que faire lorsqu'un(e) aide-ménager(e) ne peut pas, par exemple, honorer son contrat de travail de 28 heures semaine en TS parce que il/elle a des prestations de coaching pendant ses heures ?

Il faut alors, par un avenant au contrat TS signé par les 2 parties, indiquer qu'exceptionnellement l'aide-ménager(e) verra son régime horaire diminué cette semaine-là.

Qui contacter pour les démarches administratives ?

Contactez votre secrétariat social ou votre fédération patronale.