

La remise au travail « article 60 »

Une voie sans issue



Cette brochure a été rédigée par **Nursen GUNDUZ** – Référence A29 – Septembre 2019
Dépôt légal : D/2019/2228/7

Permanence juridique : le mardi et le mercredi de 9h à 12h : sur place
le mardi de 13h à 16h : par téléphone

ASBL - 4 rue de la Porte Rouge - 1000 Bruxelles - www.atelierdroits sociaux.be

Introduction	4
La mise en contexte	7
1. Les différentes formes d'aides octroyées par les CPAS	7
2. L'évolution de la mesure de l'article 60	7
2.1. À l'origine de la mesure	7
2.2. Une matière régionalisée : la formation et la mise à l'emploi	8
2.2.1. La répartition des compétences en quatre niveaux	8
2.2.2. Les modifications par la nouvelle Ordonnance du Parlement Bruxellois	8
Les bases légales de l'article 60, §7	10
1. Les missions du CPAS	10
2. Les objectifs de ces mesures	10
3. Le nombre de jours de travail à prouver	10
Les règles d'application	12
1. Les bénéficiaires	12
1.1. Les ayants droit à l'intégration sociale	12
1.2. Les ayants droit à l'aide sociale financière équivalente	12
2. Les différentes aides sociales octroyées par le CPAS	13
3. Le statut des personnes	13
L'employeur et la convention de mise à disposition	14
1. L'employeur	14
2. La convention de mise à disposition	14
Les lieux de travail	15
1. L'article 60 « interne »	15
2. L'article 60 « externe »	15
2.1. Mise à la disposition chez un tiers	15
2.2. Particularités de la mise à disposition d'un « article 60 »	16
2.2.1. Au sein d'une structure reconnue d'économie sociale	16
2.2.2. Au sein d'une entreprise privée	17
Le contrat de travail	19
1. Le choix entre un contrat à temps plein ou à temps partiel	19
2. La durée du contrat de travail	20
3. Le choix entre un contrat à durée déterminée ou indéterminée	20
4. Le travail comme indépendant à titre complémentaire	21
La rémunération	22
1. Le montant de la rémunération	22
2. L'assujettissement à la sécurité sociale	23

3. L'exonération socioprofessionnelle	23
4. La rémunération garantie	24
4.1. Pour les ouvriers	24
4.2. Pour les employés	25
La durée de la période d'essai et les modalités de préavis	27
1. La durée de la période d'essai	27
2. Les modalités de préavis	27
2.1. Rupture du contrat par l'employeur	27
2.2. Rupture du contrat par le travailleur	28
Les modalités pratiques	29
1. Le règlement de travail	29
2. Les horaires de travail et les congés	29
2.1. Les horaires	29
2.2. Les congés et les jours fériés	29
2.3. Les congés payés	30
3. En cas de maladie et d'accident non professionnels	30
4. En cas d'accident du travail, sur le chemin du travail ou en cas de maladie professionnelle	30
4.1. Les types d'interventions	30
4.2. La déclaration d'accident	31
5. Les règles en matière de bien-être au travail	32
6. Les règles en matière de violence et de harcèlement au travail	33
7. Les avantages en nature	33
Le bénéfice de l'intervention majorée (BIM) ?	34
En cas de modification de la situation de la personne	36
1. En cas de déménagement du travailleur	36
2. En cas de changement de la situation financière et familiale	36



à noter

L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser.

Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site : www.atelierdroitssociaux.be

Introduction

La mise à l'emploi conformément à l'article 60, §7 de la Loi organique de 1976 est **une forme d'aide sociale** permettant au CPAS de procurer un emploi à une personne éloignée du marché du travail. Ce dispositif a pour objectif de réinsérer la personne dans le circuit du travail mais surtout de la réintégrer dans le régime de la sécurité sociale. En effet, à l'issue de ce contrat, elle pourra, si elle satisfait à toutes les conditions, bénéficier des allocations de chômage.

Le CPAS est toujours l'employeur juridique. Il peut occuper la personne dans ses propres services ou la mettre à la disposition d'un tiers employeur (désigné sous le terme d'utilisateur).

Le CPAS reçoit une subvention des autorités publiques pour toute la durée de la mise à l'emploi et bénéficie en tant qu'employeur d'une exonération des cotisations patronales. Chaque CPAS reçoit annuellement un quota de postes lié au nombre de personnes qu'ils ont à leur charge. Ce qui veut dire que le nombre est limité et que, dès lors, toutes les personnes qui en font la demande, n'y ont pas automatiquement droit.

Il est important de savoir que comme c'est une forme d'aide sociale, le CPAS a la liberté d'évaluer pour chaque dossier s'il l'octroie ou pas : *« L'article 60, §7, de la loi du 8 juillet 1967 n'impose pas au CPAS l'obligation de prendre à son service toute personne répondant aux conditions. Le CPAS doit apprécier l'opportunité de cette forme d'aide en tenant compte de l'intérêt qu'elle représente pour la personne concernée, mais également de la possibilité qu'il a, compte tenu de l'organisation et des besoins de ses services, d'utiliser cette personne dans ses services. Il s'agit d'une obligation de moyens et non de résultats »*.¹

Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le droit à l'intégration sociale², la réinsertion socioprofessionnelle fait partie intégrante des missions des CPAS. Du côté du bénéficiaire, la disposition au travail est une des conditions d'ouverture du droit au revenu d'intégration sociale. Ce droit peut prendre la forme d'une mise au travail. Les dispositifs mis en place dans la loi organique des CPAS, à savoir les articles 60, §7 et 61, permettent aux CPAS de proposer un emploi à leurs bénéficiaires.

En mettant en place la loi sur le droit à l'intégration en 2002, le législateur a estimé que *« La loi du 7 août 1974 instituant le droit à un minimum de moyens d'existence n'est plus adaptée aux profonds changements économiques et sociaux. Les diversités des nouvelles structures familiales actuelles, dont spécifiquement celle issue de l'émancipation des jeunes, ne sont plus rencontrées par cette loi. Il s'avère que la conception du minimum de moyens d'existence au titre d'une seule aide sociale financière est dépassée. Une politique sociale actualisée doit réduire la fracture grandissante entre la population active et la population vivant d'une allocation sociale. C'est pourquoi l'intégration des personnes les plus démunies*

-
1. « Aide sociale – Intégration sociale : le droit en pratique » – Sous la coordination de Hugo Mormont et Katrin Stangherlin - La charte, p.41.
 2. Loi DIS.

doit correspondre à une politique dynamique tournée vers l'insertion sociale et la solidarité responsable en permettant à chacun de se voir garantir un droit à l'émancipation personnelle remplaçant une politique d'assistance strictement financière. Le droit des usagers est renforcé dans la procédure d'examen du droit au revenu d'intégration sociale mais aussi dans celle du droit à l'emploi ».³

L'idée du législateur qui consiste à permettre aux bénéficiaires de CPAS d'accéder à l'emploi est tout à fait honorable. Le travail reste encore actuellement un facteur d'intégration sociale.

Cette évidence nécessite que cette prise de conscience s'accompagne de **réelles possibilités d'accès à de vrais emplois** qui permettent aux bénéficiaires de **s'intégrer de manière efficace et durable** dans le monde du travail et, par là, dans la société.

Mais les contrats conclus dans le cadre du dispositif « article 60 » répondent-ils de manière effective à cette ambition de départ ? Ne sont-ils pas des sous-emplois ? Comment les bénéficiaires sont-ils considérés par les employeurs et les collègues ? Sont-ils de vrais tremplins pour l'emploi ? Les travailleurs « articles 60 » bénéficient-ils des mêmes conditions de travail et de salaire que leurs collègues ?

La réalité du terrain nous fait dire que l'objectif de départ ne permet malheureusement pas aux personnes qui travaillent dans le cadre de ce dispositif de se maintenir de manière permanente dans le circuit du travail. En effet, si la personne a travaillé le nombre de jours suffisants et qu'elle remplit toutes les autres conditions, le contrat « article 60 » prendra fin et permettra d'ouvrir un droit aux allocations de chômage.

Ce qui nous permet de confirmer qu'il s'agit uniquement d'un outil permettant le passage d'une caisse d'assistance assurée par le CPAS à une caisse de sécurité sociale, assurée par l'ONEM.

Autre élément à ne pas négliger : le public des CPAS est particulièrement fragilisé de par le cumul de problèmes tels que : des dettes, des problèmes de santé physique et mentale, le barrage de la langue, les difficultés rencontrées pour accéder à un logement décent, le manque de formations et de qualifications... S'il n'est pas tenu compte de la situation globale de la personne, une mise au travail ne peut être efficace à long terme.

Ainsi, le fait de mettre à la disposition d'un utilisateur tiers comme le CASU⁴, par exemple, une personne qui connaît elle-même une très grande précarité ne peut aboutir qu'à un échec. C'est ce que nous ont relaté plusieurs personnes venues nous consulter.

Autre élément difficilement compréhensible : d'une part, les CPAS tentent de remettre des personnes au travail afin qu'elles puissent notamment recouvrer un droit à des allocations de chômage et, d'autre part, une fois ce droit obtenu, ces mêmes personnes risquent à tout moment de se retrouver à nouveau à charge des CPAS si elles ne satisfont pas aux exigences

3. Projet de loi du 23 janvier 2002 – Chambre des Représentants de Belgique - DOC 50 1603/001, p.3.

4. Structure qui s'occupe de personnes sans-abri.

en termes de recherche d'emploi dans le cadre du contrôle de la recherche active d'emploi, dispositif qui constitue une véritable « chasse aux chômeurs ».⁵

Parallèlement à cela, la limitation dans le temps du droit aux allocations d'insertion⁶ a également eu pour effet d'augmenter les demandes auprès des CPAS. Dans leur étude « *Les politiques d'activations sont-elles durables ?* », les auteurs, Renaud Maes et Michel Sylin utilisent le terme de « *carrousel social* » pour décrire le dispositif « article 60 » : « *Le carrousel de l'activation est donc largement centrifuge. Et au-delà du CPAS, il n'y a que la misère la plus noire qui guette de nombreux travailleurs concernés par ce mécanisme infernal. Il paraît dès lors limpide que les projets actuels de limitation dans le temps des allocations de chômage ou encore de renforcement des contrôles et sanctions des chômeurs, sont autant de pistes qui ne feront que renforcer cette dynamique effrayante* ».⁷

L'activation via l'article 60 telle qu'elle est appliquée a montré ses limites :

- Ces sous-emplois ont détruit des emplois qui étaient précédemment occupés par des personnes peu qualifiées et dont le contrat n'était pas limité dans le temps.
- Le rapport de force n'est pas égal puisque le bénéficiaire peut à tout moment, être sanctionné en cas de refus.
- De plus, l'appellation « article 60 » peut stigmatiser les personnes concernées. La Fédération des CPAS a proposé lors des États généraux de l'insertion 2018, un changement de dénomination, voire de ne pas donner de nom particulier.

...

L'objectif de cette brochure est de permettre aux personnes concernées de comprendre la logique de ce dispositif mais également de répondre aux questions qui en découlent : puis-je bénéficier d'un « article 60 » ? Le CPAS peut-il me refuser de m'octroyer un article 60 ? Quelles sont les obligations du CPAS ? Quelles sont la rémunération et les conditions de travail ?...

5. Arrêté royal du 4 juillet 2004 portant modification de la réglementation du chômage à l'égard des chômeurs complets qui doivent rechercher activement un emploi (M.B. 9.7.2004). Dans les faits, ce contrôle est effectué par les organismes régionaux de placement Actiris, Forem et VDAB.

6. Arrêté royal du 28 décembre 2011 modifiant les articles 27, 36, 36ter, 36quater, 36sexies, 40, 59quinquies, 59sexies, 63, 79, 92, 93, 94, 97, 124 et 131septies de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage (M.B. 30.12.2011).

7. Renaud Maes et Michel Sylin « *Les politiques d'activations sont-elles durables ? Le cas des "articles 60, §7" en Belgique* » - Unité de psychologie des organisations, Université Libre de Bruxelles, Revue TEF, octobre 2012, p.41 et suivantes.

La mise en contexte

1. Les différentes formes d'aides octroyées par les CPAS

Le droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière peut prendre plusieurs formes :

- ♦ un revenu d'intégration⁸ ou une aide sociale financière équivalente qui consiste en l'octroi d'un revenu qui correspond à :
 - 619,15 €/mois pour un taux cohabitant,
 - 928,73 €/mois pour un taux isolé,
 - 1 254,82 €/mois pour un taux charge de famille (octroyé dès qu'il y a un enfant mineur dans le ménage)⁹ ;
- ♦ les **mesures de mise au travail** comme par exemple les articles 60, §7 et 61¹⁰ ;
- ♦ une combinaison de ces instruments ;
- ♦ **les différentes aides sociales** telles que la prime d'installation, la carte médicale et pharmaceutique...

2. L'évolution de la mesure de l'article 60

2.1. À l'origine de la mesure

Lors de la mise en place de l'article 60, §7 en 1976, **l'objectif de départ** était de permettre aux usagers de CPAS d'avoir accès aux allocations de chômage et donc de faciliter le passage de la caisse du CPAS à celle de l'ONEM. Ce passage a toute son importance pour les personnes à charge du CPAS car il signifie malgré tout l'acquisition d'un statut social même si le chômeur a de moins en moins bonne presse dans la société.

À l'origine, l'engagement se faisait uniquement au sein des CPAS.

Au fil des années, la mesure a été élargie et la possibilité a été donnée aux CPAS de mettre les bénéficiaires à la disposition :

- des asbl, des communes et des autres CPAS depuis 1995 ;
- des hôpitaux publics et associations depuis 1996 ;
- des sociétés intercommunales et des sociétés à finalité sociale depuis 1998 ;
- des entreprises d'économie sociale et des entreprises privées classiques depuis 1999.

Un deuxième objectif a été ajouté à la mesure, l'expérience professionnelle.

8. Article 14, §1^{er} de la loi DIS.

9. Montants au 1^{er} juillet 2019.

10. De la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS (MB du 5.8.1976).

2.2. Une matière régionalisée : la formation et la mise à l'emploi

Depuis le 1^{er} juillet 2014¹¹, **la formation et la mise à l'emploi** font partie de la longue liste de matières qui ont été transférées aux régions dont les dispositifs « articles 60 et 61 ». ¹²

2.2.1. La répartition des compétences en quatre niveaux¹³

- ♦ **La mise au travail** se fait au niveau local. Chaque CPAS est maître de cette gestion.
- ♦ **L'activation et le financement** de même que la législation qui en découle sont devenues une compétence régionale¹⁴ :
 - Pour l'activation :
Bruxelles : Actiris
Région wallonne : Le Forem
 - Pour la législation :
Bruxelles : le gouvernement de la région de Bruxelles-Capitale
Région wallonne : la Direction Générale Opérationnelle du SPW Intérieur et Action sociale

Attention : tant que les Régions et Communautés n'ont pas modifié la législation fédérale, cette dernière reste d'application.

- ♦ Le Service Public de Programmation – Intégration Sociale (SPP-IS) qui est l'administration fédérale pour l'octroi du droit à l'intégration sociale, reste **l'opérateur technique et administratif** en matière d'activation du RIS **des Régions** pour effectuer les paiements des subventions aux Centres publics d'action sociale. La procédure de demande de subvention reste identique pour les CPAS.
- ♦ La tutelle administrative sur les CPAS est exercée par la Cocom.

2.2.2. Les modifications par la nouvelle Ordonnance du Parlement bruxellois

Au moment de la finalisation de cette brochure, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a pris une ordonnance¹⁵ concernant le dispositif de l'article 60, §7 dont l'objectif est double :

- ♦ harmoniser les pratiques des CPAS et
- ♦ améliorer les textes actuels.¹⁶

11. L'accord institutionnel sur la sixième réforme de l'État, intitulé "Un État fédéral plus efficace et des entités plus autonomes" du 6 janvier 2014 (M.B. 31.1.2014).

12. Loi spéciale du 6 janvier 2014 relative à la Sixième Réforme de l'État (M.B. 31.1.2014).

13. <http://www.ces.irisnet.be/fr/avis/avis-du-conseil/par-date/2014/a-2014-043-ces>

14. <http://actionsociale.wallonie.be/insertion-activation-aide-sociale/articles-60-61>
- à partir du 1^{er} janvier 2015.

15. Ordonnance du 28 mars 2019 relative au dispositif d'insertion à l'emploi dans le cadre de l'article 60, §7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale (M.B. 5.4.2019) -

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2019032804&table_name=loi

16. Projet d'ordonnance séance du parlement bruxellois du 21 janvier 2019 -
<http://weblex.irisnet.be/data/crb/doc/2018-19/136553/images.pdf>

Dans l'exposé des motifs du projet d'Ordonnance, il est fait référence à la Déclaration de Politique régionale : « *La Déclaration de Politique Régionale prévoyait notamment que le gouvernement veillerait à ce que les CPAS **harmonisent leurs pratiques** d'une action nécessaire d'insertion professionnelle (via l'article 60), assurant l'inclusion vers des emplois solidaires principalement au service du secteur public, du non-marchand, de l'aide aux personnes et de l'économie sociale ainsi que des secteurs au service de la population* ».

Dans ce cadre, le Gouvernement a décidé :

1. de soutenir financièrement les CPAS ;
2. d'harmoniser les pratiques des CPAS ;
3. de renforcer le volet qualitatif (dont l'aspect formatif) du dispositif article 60 ». ¹⁷

Le projet d'ordonnance allègue que « *L'extension de l'habilitation au Gouvernement permettra de fixer les conditions et modalités qualitatives supplémentaires au dispositif existant tels que la convention de mise à disposition, le plan d'acquisition de compétences, la référence salariale ou le barème d'intervention des utilisateurs. Il ne s'agit donc pas d'une réforme du dispositif mais d'une amélioration qualitative pour les personnes qui bénéficieront de celui-ci.*

Les modifications apportées visent plus spécifiquement à mettre en avant le caractère formatif de l'emploi proposé ». ¹⁸

En conclusion

Les modifications apportées par cette ordonnance mettent en avant plutôt le côté formatif de l'emploi. L'ouverture du droit aux allocations de chômage est présentée en second plan. Il est présenté comme offrant un emploi de qualité et qui, par ailleurs, permet aux personnes concernées d'être mieux armées du fait d'une meilleure expérience professionnelle sur le marché du travail à la fin du contrat article 60.

« *Le volet formatif de l'emploi est ainsi mis en avant et sera systématisé dans tous les postes de travail de ce dispositif dans les 19 CPAS mais également chez tous les utilisateurs.*

L'habilitation au Gouvernement permettra également d'harmoniser les pratiques des CPAS, notamment en matière d'intervention des utilisateurs externes du dispositif. » ¹⁹

En attendant les arrêtés d'exécution qui doivent encore être publiés, la législation fédérale est encore aujourd'hui d'application pour les trois Régions.

17. Projet d'ordonnance, *Op. cit.*

18. Projet d'ordonnance, p.3, *Op. cit.*

19. Projet d'ordonnance, *Op. cit.*

Les bases légales de l'article 60, §7

1. Les missions du CPAS

Une des missions des CPAS est de proposer un emploi à certains bénéficiaires afin de leur procurer une expérience professionnelle ou de leur permettre d'ouvrir un droit aux allocations de chômage et ce, via un contrat « Article 60, §7 » :

« Lorsqu'une personne doit justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales ou afin de favoriser l'expérience professionnelle de l'intéressé, le centre public d'action sociale prend toutes les dispositions de nature à lui procurer un emploi. Le cas échéant, il fournit cette forme d'aide sociale en agissant lui-même comme employeur pour la période visée. La durée de la mise à l'emploi visée à l'alinéa précédent, ne peut être supérieure à la durée nécessaire à la personne mise au travail en vue d'obtenir le bénéfice complet des allocations sociales ».²⁰

2. Les objectifs de ces mesures

Ce dispositif a un double objectif. Il permet d'engager les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale et de l'aide sociale financière équivalente afin de leur permettre :

1. De justifier d'une période de travail pour bénéficier des allocations de chômage.

Le droit aux allocations de chômage s'ouvre dès que la personne est en mesure de prouver :

- ♦ **un certain nombre de journées de travail salarié** (appelé « stage »). Sont également prises en compte des journées assimilées comme, par exemple, les journées de maladie indemnisées par la mutuelle, les journées couvertes par le pécule de vacances et d'autres encore²¹ ;
- ♦ **au cours d'une certaine période de référence** qui précède immédiatement la demande d'allocations de chômage.

Attention :

- L'octroi des allocations de chômage n'est possible qu'à partir du moment où la privation du travail et de la rémunération est due à des circonstances indépendantes de la volonté du travailleur. Une rupture de commun accord, un départ volontaire, un licenciement pour faute grave n'ouvrent donc pas automatiquement droit à l'octroi

20. Loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale (M.B. 8.7.1976).

21. Sur la base de l'article 38 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage (M.B. 31.12.1991) –
https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1991112550&table_name=loi

d'allocations de chômage. En effet, le bureau de chômage peut sanctionner le travailleur par une exclusion, en principe, temporaire des allocations.

- Le travail effectué sous le statut d'indépendant ne peut être comptabilisé pour le calcul du nombre de jours de travail.
- Il faut que la rémunération du travail salarié soit considérée comme suffisante par la législation du chômage et qu'elle soit soumise aux retenues de sécurité sociale, y compris pour le secteur chômage.

2. D'acquérir une expérience professionnelle.

3. Le nombre de jours de travail à prêter :

Les CPAS qui le souhaitent, peuvent via un formulaire²² faire une demande auprès du bureau du chômage afin d'obtenir une estimation de la date à partir de laquelle le bénéficiaire remplit les conditions pour être admis au bénéfice des allocations de chômage.

Âge	Nombre de jours minimum de travail salarié à prouver et période de référence
moins de 36 ans	<ul style="list-style-type: none"> - soit 312 jours au cours des 21 mois précédant la demande; - soit 468 jours au cours des 33 mois précédant la demande ; - soit 624 jours de travail au cours des 42 mois précédant la demande.
de 36 à 49 ans	<ul style="list-style-type: none"> - soit 468 jours au cours des 33 mois précédant la demande; - soit 624 jours au cours des 42 mois précédant la demande; - soit 234 jours dans les 33 mois + 1 560 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 33 mois; - soit 312 jours dans les 33 mois + pour chaque jour qui manque pour arriver à 468 jours, 8 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 33 mois.
à partir de 50 ans	<ul style="list-style-type: none"> - soit 624 jours au cours des 42 mois qui précèdent la demande; - soit 312 jours dans les 42 mois qui précèdent la demande et 1 560 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 42 mois; - soit 416 jours dans les 42 mois + pour chaque jour qui manque pour arriver à 624 jours, 8 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 42 mois.

Remarque :

La période de référence de 21, 33 ou 42 mois peut être prolongée par certains évènements.²³

22. Pour obtenir le formulaire de « Demande d'avis de l'ONEM concernant l'article 60, §7 » - <https://www.mis.be/fr/demande-davis-de-lonem-concernant-larticle-60-ss-7>

23. Pour les détails, voir le lien : <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t31>

Les règles d'application

1. Les bénéficiaires

Sont visés :

1.1. Les ayants droit à l'intégration sociale

Sont concernées les personnes inscrites au registre de la population de l'administration communale.

« Toute personne a droit à l'intégration sociale. Ce droit peut, dans les conditions fixées par la présente loi, prendre la forme d'un emploi et/ou d'un revenu d'intégration sociale, assortis ou non d'un projet individualisé d'intégration sociale. »²⁴

Pour bénéficier du RIS, la personne doit simultanément remplir des conditions spécifiques prévues dans cette loi²⁵ :

- ♦ avoir sa résidence en Belgique ;
- ♦ être majeure ou assimilée ;
- ♦ appartenir à une des catégories de personnes suivantes : belge ; citoyen européen ou membre de sa famille et qui bénéficie d'un droit de séjour de plus de 3 mois ; étranger inscrit au registre de la population ; réfugié, apatride mais avec un séjour légal ; bénéficiaire d'une protection subsidiaire ;
- ♦ ne pas disposer de ressources suffisantes, ni pouvoir y prétendre ni être en mesure de se les procurer, soit par des efforts personnels, soit par d'autres moyens. Le centre calcule les ressources de la personne ;
- ♦ être disposée à travailler, à moins que des raisons de santé ou d'équité l'en empêchent ;
- ♦ faire valoir ses droits aux prestations dont elle peut bénéficier en vertu de la législation belge et/ou étrangère.

1.2. Les ayants droit à l'aide sociale financière équivalente

« Tout personne a droit à l'aide sociale. Celle-ci a pour but de permettre à chacun de mener une vie conforme à la dignité humaine. »²⁶

Les personnes concernées sont les personnes de nationalité étrangère inscrites au registre des étrangers de l'administration communale.

24. Article 2 de la loi DIS.

25. Article 3 de la loi DIS.

26. Article 1^{er} de la loi organique des CPAS.

Remarques :

- Le CPAS doit en priorité octroyer un revenu d'intégration sociale si les personnes en remplissent les conditions car ce dernier est plus avantageux.
- Rien n'empêche un CPAS d'octroyer un « article 60, §7 » pour les personnes qui sont en possession d'un document de séjour limité dans le temps (carte orange, carte E pour les ressortissants européens...).

2. Les différentes aides octroyées par le CPAS

Le droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière consiste en l'octroi :

- d'un **revenu d'intégration sociale ou une aide sociale financière équivalente** ;
- **de mesures de mise au travail** tel que l'article 60, §7 et l'article 61. Le CPAS peut également accéder à d'autres mesures d'insertion professionnelle proposées telles que le plan Activa, la mise à l'emploi SINE (Initiatives d'insertion sociale), l'intérim d'insertion...
- **d'aides sociales** telles qu'une carte médicale et pharmaceutique, une prime d'installation si les conditions sont remplies, la gratuité des transports (STIB)... Il n'y a pas de liste qui reprend les différentes aides sociales qui peuvent être fournies par les CPAS. Il faut distinguer celles qui sont financées par l'État fédéral comme par exemple l'article 60, §7, la prime d'installation, le fond mazout... de celles qui sont allouées sur les fonds propres des CPAS.

3. Le statut des personnes

Le contrat « article 60 » est donc, au départ, une **forme d'aide sociale** qui peut être octroyée par le CPAS. Elle ne peut par contre pas être considérée comme un droit automatique.

Toutefois, lorsque la personne est engagée et qu'elle signe son **contrat de travail**, les règles sont les suivantes :

- La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est d'application.
- Les prestations de travail sont assujetties au système de sécurité sociale des travailleurs salariés.
- La personne perçoit une rémunération et non plus un RIS ou une aide sociale financière.

L'employeur et la convention de mise à disposition

1. L'employeur

Pour les emplois sous « article 60, §7 », l'employeur est le CPAS et le reste pendant toute la durée du contrat.

Pour rappel :

- soit le travailleur preste son contrat au sein du CPAS ;
- soit il est mis à disposition de structures externes telles qu'une commune, une asbl, une intercommunale, un hôpital public, une entreprise d'économie sociale...

Le CPAS est chargé du paiement du salaire.

2. La convention de mise à disposition

La convention de mise à disposition est le document qui va lier 3 parties :

- L'employeur c'est-à-dire le CPAS ;
- Le travailleur engagé ;
- L'utilisateur.

Le lieu de travail sera également précisé dans la convention.

Chaque mise à l'emploi nécessite une nouvelle convention qui reprend de manière détaillée les informations concernant les obligations entre d'une part, le CPAS et d'autre part, l'utilisateur.²⁷

27. Voici le lien pour les différents modèles de conventions - <https://www.uvcw.be/espaces/cpas/755.cfm>

Les lieux de travail

Il faut distinguer l'article 60, §7 dit :

- interne au CPAS ;
- externe.

1. L'article 60 « interne »

Il s'exerce au sein du CPAS :

- soit dans les services administratifs, sociaux (accueil), d'entretien du CPAS ;
- soit dans la maison de repos dépendant du CPAS (accueil, entretien, cuisines...) ;
- soit dans toutes les structures qui dépendent du CPAS comme par exemple les services de soins à domicile.

2. L'article 60 « externe »

Le CPAS a la possibilité de mettre à disposition la personne engagée dans le cadre d'un « article 60 » auprès d'un utilisateur/tiers.

2.1. Mise à disposition par le CPAS chez un tiers

C'est-à-dire :

- une commune ;
- un autre CPAS ;
- un hôpital public ;
- une asbl (association sans but lucratif) ;
- une intercommunale à but social, culturel ou écologique ;
- une société à finalité sociale agréée ;
- une initiative agréée d'économie sociale ;
- une entreprise privée ;
- une institution publique ;

...

Dans l'exposé introductif du projet de loi concernant le droit à l'intégration sociale, le Ministre Vande Lanotte²⁸ «[...] précise que lorsqu'un CPAS engage quelqu'un qui bénéficie d'un revenu d'intégration dans le cadre de l'article 60, §7 de la loi organique et qu'il met la personne à la disposition d'un autre employeur, les responsabilités juridiques sont partagées. En sa qualité d'employeur, le CPAS doit respecter toutes les obligations légales qui s'appliquent aux employeurs (paiement du salaire, licenciement, assurance contre les accidents du travail).

28. Johan Vande Lanotte, Vice-premier Ministre, Ministre du Budget, de l'Intégration sociale et de l'Économie, dans le Gouvernement Verhofstadt I (1999-2003)

Par la convention de mise à disposition, l'utilisateur se voit transférer l'autorité de fait sur le travailleur. Conformément à l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise des travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Pendant la période où l'intérimaire travaille chez l'utilisateur, celui-ci est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail (...).

Cette répartition des responsabilités implique la conclusion d'une convention entre le CPAS et l'utilisateur pour définir les modalités pratiques de la collaboration ».²⁹

2.2. Particularités de la mise à disposition d'un article 60

2.2.1. Au sein d'une structure reconnue d'économie sociale³⁰

Lorsque le CPAS engage et met un bénéficiaire à la disposition d'un tiers pour un projet d'économie sociale³¹, le CPAS bénéficie d'une **subvention majorée**³² qui couvre une partie ou l'intégralité du salaire du travailleur. En échange, l'entreprise d'économie sociale offre un accompagnement et une expérience professionnelle.

Pour cela, 3 conditions doivent être satisfaites :

- La personne est bénéficiaire d'un revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale financière équivalente ;
- L'initiative d'économie sociale est reconnue.³³ Une attestation est remise en cas de reconnaissance ;
- Et le CPAS n'a pas atteint le plafond fixé par la Région pour cette mesure d'aide. Le budget maximum annuel pour chaque CPAS bruxellois est fixé dans la circulaire ministérielle relative à la répartition des moyens, en application de l'article 60, §7 de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976.

La mesure est présentée comme un bénéfice à la fois pour :

- le CPAS,
- le bénéficiaire mis au travail,
- les projets en économie sociale.

29. Document parlementaire - DOC 50 1603/004, p.47 –

<http://www.dekamer.be/FLWB/pdf/50/1603/50K1603004.pdf>

30. https://www.belgium.be/fr/economie/developpement_durable/economie_durable/modeles_economiques_innovants/economie_sociale

31. Arrêté royal du 14 novembre 2002 portant octroi d'une subvention majorée de l'État aux centres publics d'action sociale pour des initiatives spécifiques d'insertion sociale dans l'économie sociale pour des ayants droit à une aide sociale financière (MB 29.11.2002).

Arrêté royal du 21 décembre 2000 portant octroi d'une subvention majorée de l'État aux centres publics d'action sociale pour des mises au travail de réinsertion sociale dans l'économie sociale (M.B. 29.12.2000).

32. Appelée mesure "article 60, §7 - subvention majorée de l'État – Économie sociale"

33. Pour la région bruxelloise

<http://werk-economie-emploi.brussels/documents/16195/1310006/Liste+art+60/7e099018-7607-464c-af9f-116d44cd2cf3>

Pour la région wallonne

<http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/documents/Circulaire%20subvention%20compl%C3%A9mentaire%202019.pdf>

Afin de bénéficier de l'attestation "article 60, §7 - subvention majorée Économie sociale"³⁴, il faut faire partie d'une des catégories suivantes :

- les entreprises d'insertion reconnues par le fédéral ;
- les sociétés à finalité sociale ;
- les Entreprises d'Insertion (EI) et les Initiatives Locales de Développement de l'Emploi (ILDE) agréées dans le cadre de l'Ordonnance du 18 mars 2004 ;
- les ateliers de formation par le travail ;
- les organismes d'insertion socio-professionnelle ;
- les agences immobilières sociales et les sociétés immobilières de service public ;
- les initiatives d'économie sociale d'insertion, mises en place par un CPAS et reconnues par les régions ;
- les initiatives d'économie sociale à caractère innovant et/ou expérimental reconnues.

Les CPAS doivent introduire la demande de subvention :

- auprès d'Actiris pour Bruxelles ;
- auprès de Wallonie sociale SPW Département Action Sociale pour la Région wallonne :

Chaque CPAS bénéficie d'une subvention de la région qui est fixée par une circulaire ministérielle.

*Exemple : la demande de subvention 2019 se fera sur base de l'année de référence 2018.³⁵
Cette subvention couvre toute la durée de la mise à l'emploi. L'employeur bénéficie par ailleurs d'une réduction des cotisations patronales.*

Il est à noter que le CPAS doit :

- Conclure une convention avec l'autorité compétente (SPP IS ou Actiris).
- Démontrer que ce sont des emplois supplémentaires.
- S'assurer que l'initiative d'économie sociale s'occupe de l'encadrement et l'accompagnement des travailleurs.

2.2.2. Au sein d'une entreprise privée

Lorsqu'une personne est engagée par un CPAS et est mise à disposition d'une entreprise privée, il faut tenir compte de certaines spécificités.

Il faut entendre par entreprise privée « toute personne physique ou morale de droit privé dont l'activité poursuit un but lucratif ».

En cas de mise au travail auprès d'une entreprise privée, les responsabilités juridiques et l'autorité sur le travailleur sont partagées entre employeur et l'utilisateur.

34. La reconnaissance se fait auprès de [Bruxelles Economie et Emploi](#).

35. Voir exemple de circulaire :

<http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/documents/Circulaire%20subvention%20compl%C3%A9mentaire%202019.pdf>

Les conditions particulières suivantes doivent être respectées :

- le CPAS doit conclure et signer une **convention** avec l'utilisateur (l'entreprise) afin de définir les objectifs et les missions de chaque partie. La convention doit être individuelle ; il en faut donc une par personne engagée.

En effet, le caractère individuel de la convention - conclue par ailleurs en dérogation de la loi du 24 juillet 1987 sur la mise à disposition - crée un risque de distorsion au niveau des conditions de travail et salariales. Rien n'oblige l'employeur à appliquer les conditions en vigueur dans le secteur dans lequel le travailleur est mis à disposition. C'est à ce niveau que réside le risque de concurrence entre CPAS ainsi qu'entre travailleurs.³⁶

- Le bénéficiaire est engagé dans les liens d'un contrat de travail dont la durée est égale :
 - soit à la *durée nécessaire* pour l'obtention d'une allocation sociale complète ;
 - soit à une durée de minimum un mois et de maximum six mois non renouvelable si le contrat vise l'acquisition d'une *expérience professionnelle* de l'ayant droit.
- L'entreprise doit, via la convention, s'engager à verser mensuellement au CPAS, un montant égal à la différence entre la rémunération brute du travailleur et le montant de la subvention fédérale pour l'occupation d'un ayant droit en application de l'article 60, §7.³⁷

Remarque

Des précautions doivent être prises afin d'éviter certaines mauvaises pratiques et assurer un meilleur encadrement lors de³⁸:

- la mise à disposition de travailleurs (art. 60, §7) dans des sociétés commerciales dans le cadre de marchés publics de nettoyage de bâtiments publics ;
- la mise à disposition des artistes prestant des activités pour leur propre compte sous article 60, §7 ;

Il s'agit d'éviter la substitution d'emplois durables, notamment dans certains services communaux comme le nettoyage, la voirie, la restauration de collectivités, par des emplois contractuels « article 60, §7 », limité dans le temps.

Il est plus qu'important de **mettre en place des balises** afin de mieux encadrer la mise à disposition des contractuels « article 60, §7 » chez les employeurs privés.

36. AVIS D'INITIATIVE du 24 avril 2014 - Régionalisation des programmes d'accompagnement visant à réinsérer les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale et de l'aide sociale équivalente (art. 60 & 61) - Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.

37. - Arrêté royal du 14 novembre 2002 déterminant les conditions d'octroi de la subvention, accordée aux centres publics d'action sociale, pour une occupation en application de l'article 60, §7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, d'un ayant droit à une aide sociale financière qui est mis à disposition d'une entreprise privée (M.B. 29.11.2002).
- Arrêté royal du 14 novembre 2002 déterminant la subvention, accordée aux centres publics d'action sociale, pour l'encadrement et la formation des ayants droit à une aide sociale financière mis au travail par convention auprès d'une entreprise privée (M.B. 29.11.2002) .
- Arrêté royal du 4 septembre 2002 déterminant les conditions d'octroi de la subvention, accordée aux centres publics d'action sociale, pour une occupation en application de l'article 60, §7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, d'un ayant-droit à l'intégration sociale qui est mis à disposition d'une entreprise privée (M.B. 2.10.2002).

38. <http://www.ces.irisnet.be/fr/avis/avis-du-conseil/par-date/2014/a-2014-043-ces>

Le contrat de travail

« Toute personne majeure âgée de moins de 25 ans a droit à l'intégration sociale par l'emploi adapté à sa situation personnelle et à ses capacités dans les trois mois de {la décision du centre selon laquelle la personne}³⁹ remplit les conditions prévues aux articles 3 et 4.

§2. Le droit à l'intégration sociale par l'emploi peut faire l'objet soit d'un contrat de travail soit d'un projet individualisé d'intégration sociale menant, dans une période déterminée, à un contrat de travail.

§3. L'intéressé peut se faire assister par une personne de son choix lorsqu'il négocie avec le centre le contrat de travail proposé ou le projet individualisé d'intégration sociale. Il dispose également d'un délai de réflexion de 5 jours calendrier avant la signature du contrat de travail ou d'intégration sociale et peut demander à être entendu par le centre conformément aux dispositions prévues à l'article 20 ».⁴⁰

« Le droit à l'intégration sociale peut être réalisé par un emploi dans le cadre d'un contrat de travail tel que visé aux articles 8 et 9 ou par l'octroi d'un revenu d'intégration assorti, lorsque l'intéressé n'a pas bénéficié du droit à l'intégration sociale au cours des trois derniers mois, d'un projet individualisé d'intégration sociale visé à l'article 11, §1^{er}. Le projet individualisé d'intégration sociale est facultatif lorsque le droit à l'intégration est réalisé par un emploi complété par l'octroi d'un revenu d'intégration ».⁴¹

L'engagement d'un bénéficiaire en « article 60, §7 » doit s'accompagner obligatoirement d'un contrat de travail.⁴² Ce contrat de travail est régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La personne perçoit une rémunération. Elle est assujettie à tous les régimes de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

1. Le choix entre un contrat à temps plein ou à temps partiel

Le CPAS a la possibilité de conclure un contrat de travail soit à temps plein, soit à temps partiel. Le choix entre les deux est déterminé par l'objectif de l'engagement :

- soit permettre aux bénéficiaires d'ouvrir un droit à des allocations de chômage. Dans ce cas, le CPAS a intérêt à conclure un contrat de travail à temps plein et limité à une durée nécessaire pour ouvrir droit à des allocations de chômage⁴³ ;

39. Remplacé par la loi du 21 juillet 2016 (M.B. 2.8.2016) - en vigueur 1.11.2016.

40. Article 6, §1^{er} de la loi DIS.

41. Article 13, §1^{er} de la loi DIS – voici un lien pour accéder à un exemplaire de contrat de travail pour un employé et un ouvrier - <https://www.uvcw.be/espaces/cpas/755.cfm>

42. Article 56, §3 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS et Loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail – article 6, §2, et 13, §1^{er}, de la loi DIS.

43. Le lien suivant donne accès aux infos nécessaires concernant le mode de calcul pour l'ouverture du droit aux allocations de chômage pour les personnes qui travaillent à temps partiel : <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t28>.

- soit uniquement permettre aux bénéficiaires d'acquérir une expérience professionnelle. Dans ce cas, le CPAS conclut un contrat de travail à temps partiel pour une durée maximum de 6 mois qui correspond à la durée de la subvention.

Contrat de travail :

- à temps plein : il s'agit d'un contrat de travail dont le régime comporte en moyenne 35 heures de travail par semaine au minimum.
- à temps partiel : il s'agit d'un contrat de travail dont le régime de travail est inférieur au régime de travail temps plein.

Les conditions à remplir pour une mise à l'emploi à temps partiel :

- Le contrat de travail doit être au moins conclu à mi-temps,
- La durée ne peut pas dépasser 6 mois,
- Ou la durée est fixée pour permettre l'octroi du bénéfice complet des allocations de chômage lorsque ce contrat est cumulé avec un autre contrat de travail à temps partiel.

Attention : si une personne preste 2 contrats à mi-temps auprès d'un même employeur, le CPAS pourra bénéficier d'une subvention prévue pour un engagement à temps plein.

2. La durée du contrat de travail

En fonction de l'objectif de l'engagement :

- soit la durée du contrat de travail ne peut dépasser la durée nécessaire en vue d'obtenir le droit au bénéfice complet des allocations de chômage pour le bénéficiaire,
- soit si l'objectif est de permettre une expérience professionnelle, le CPAS conclut un contrat pour une durée maximum de 6 mois.

3. Le choix entre un contrat à durée déterminée ou indéterminée

Le CPAS a la possibilité de conclure un contrat de travail :

- Soit à durée indéterminée (CDI) ;
- Soit à durée déterminée (CDD).

Les CPAS peuvent introduire auprès de l'ONEM une demande via un formulaire spécifique⁴⁴ afin d'avoir une estimation de la date à partir de laquelle la personne remplira les conditions pour être admis au bénéfice des allocations de chômage.

Cette estimation se fera sur base des informations concernant l'assuré social et de son passé professionnel.

Elle permettra de déterminer la date de fin du contrat « article 60, §7 » à conclure avec l'assuré social.

44. Formulaire C60.7 - <https://www.mi-is.be/fr/demande-davis-de-lonem-concernant-larticle-60-ss-7>

Attention : le nombre de jours nécessaires pour avoir droit à des allocations de chômage peut varier en cours de contrat, notamment en raison de périodes de maladie pendant la prestation du contrat lesquelles peuvent prolonger la durée du contrat, si elles n'ont pas été couvertes par une indemnité de mutuelle. Si le CPAS opte pour le contrat à durée déterminée, un avenant sera peut-être nécessaire pour atteindre le nombre de jours nécessaire pour ouvrir le droit à des allocations de chômage.

Illustration de la pratique : Mme est engagée dans le cadre d'un contrat de travail « article 60 » à durée déterminée. Elle tombe malade et ne remplit pas les conditions pour être indemnisée par la mutuelle. Le CPAS ne prend pas conscience à ce moment que cela posera problème lors de la demande d'allocations de chômage. A la fin de son contrat, Mme introduit sa demande d'allocations de chômage. L'ONEM met plus ou moins 2 mois à lui répondre qu'elle n'a pas assez de jours de travail (et assimilés) pour ouvrir un droit.

Entre-temps, Madame a déménagé dans une autre commune. Du coup, le CPAS responsable se décharge du problème et renvoie Mme vers le nouveau CPAS. Aucun des deux CPAS n'a été sensible à la situation et proposé un avenant au contrat de travail permettant de le prolonger et ainsi de couvrir le nombre de jours manquants. Le dossier a fini par aboutir entre les mains d'un avocat en vue d'un recours auprès du tribunal du travail. Entre-temps, Mme a heureusement trouvé un emploi par elle-même.

4. Le travail comme indépendant à titre complémentaire ?

La personne qui a déjà un contrat article 60, §7 a la possibilité d'envisager, si elle le désire, la piste d'un travail comme indépendant à titre complémentaire.

Il faut distinguer :

- La personne qui **travaille à temps plein** et qui pourrait effectivement se lancer dans un projet comme indépendant complémentaire.⁴⁵
Dans ce cas, elle n'a pas besoin d'avoir d'autorisation du CPAS.
- La personne qui **travaille à temps partiel**⁴⁶ et qui perçoit un complément de revenu d'intégration sociale ou d'aide sociale financière devra obtenir l'autorisation préalable du CPAS avant d'envisager son projet comme indépendant complémentaire. La personne doit démontrer encore sa disposition au travail. Le montant du revenu perçu pour le temps partiel et celui du travail comme indépendant complémentaire devront être pris en considération pour le calcul du revenu d'intégration sociale. Les CPAS devront veiller à appliquer l'exonération socioprofessionnelle si la personne y a droit.⁴⁷

Attention car l'activité comme indépendant complémentaire ne peut en aucun cas aller à l'encontre des intérêts du CPAS et par la même occasion de l'objectif de départ de l'article 60.

45. Pour de plus amples informations, voici le lien d'une brochure réalisée par l'INASTI :

https://www.inasti.be/sites/rsvz.be/files/publication/brochure_independant_complementaire_09_2018.pdf

46. Avec une activité salariée exercée au minimum à mi-temps.

47. Voir p.23, point 3.

La rémunération

1. La montant de la rémunération

Il n'existe aucune disposition légale ou réglementaire qui précise le barème à appliquer en cas d'engagement d'un article « 60, §7 ».

La rémunération de la personne est payée en fonction :

- soit du statut pécuniaire du personnel de CPAS,
- soit du statut pécuniaire du personnel ACS (agents contractuels subventionnés) auprès du CPAS,
- soit du salaire minimum garanti des agents communaux ;
- soit du salaire minimum garanti qui est d'application dans le secteur privé, qui représente « la limite minimum absolue ».

Dans cette dernière hypothèse, on fait référence au revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMMG). Ce dernier est fixé par le Conseil National du travail, notamment par les CCT 43 et 50.

Les montants⁴⁸

	Ancienneté dans l'entreprise (mois)		
	0	6	12
18 ans	1 593,81 €		
19 ans	1 593,81 €	1 636,10 €	
20 ans	1 593,81 €	1 636,10 €	1 654,90 €

Remarques :

- La rémunération n'est pas établie en fonction de la qualification (et/ou du diplôme) de la personne engagée.
- Le cas échéant, le contrat de travail peut faire référence aux modalités de prise en charge des frais de déplacement.⁴⁹
- Le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMMG) pour les personnes engagées à temps partiel est calculé proportionnellement à la durée de la prestation de travail mensuelle.

48. <https://www.salairesminimums.be/document.html?jclid=cf2e07ee4e76fa89014e7734edb3052c&date=23/05/2019>

49. Circulaire du 16 mai 2007 relative à l'article 60 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS (M.B. 25.5.2007).

2. L'assujettissement à la sécurité sociale

Le travailleur engagé en article 60 est assujetti à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Sur la rémunération brute fixée dans le contrat de travail, seront prélevés :

- Les cotisations sociales personnelles ;
- le précompte professionnel.

Tous ces éléments sont détaillés sur la fiche de salaire. La personne percevra mensuellement en définitive le montant du salaire net.

3. L'exonération socioprofessionnelle⁵⁰

Un **incitant financier** a été mis en place afin d'encourager les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale à travailler et, par la même occasion, favoriser leur intégration socioprofessionnelle.⁵¹

Les personnes visées sont les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale qui :

- commencent à travailler ou
- entament ou poursuivent une formation professionnelle.

Peuvent également en bénéficier les bénéficiaires de l'aide sociale équivalente au revenu d'intégration sociale. Voici la réponse que l'on retrouve sur le site du SPP intégration sociale, dans la rubrique FAQ : « *Il n'y a aucune obligation légale imposant aux CPAS d'appliquer les règles de calcul des ressources prévues par la loi du 26 mai 2002 aux bénéficiaires de l'équivalent du revenu d'intégration. En effet, l'octroi ou non d'une aide sociale financière, ainsi que le calcul de son montant, sont laissés à l'entière discrétion des CPAS et se fondent sur leur évaluation de l'état de besoin de la personne concernée. Cependant, pour des raisons d'équité, les CPAS appliquent les mêmes règles de calcul des ressources tant aux bénéficiaires du revenu d'intégration que de son équivalent en aide sociale. Par conséquent, l'exonération ISP peut s'appliquer à l'équivalent du revenu d'intégration* ». ⁵²

Au cas où le bénéficiaire du RIS trouve un emploi dont le revenu du travail est inférieur à celui de la catégorie à laquelle il appartient⁵³, le CPAS doit tenir compte du montant du revenu salarial net sous déduction :

- du montant de **l'exonération socioprofessionnelle** qui s'élève à 248,90 €. ⁵⁴
- et d'une exonération forfaitaire⁵⁵ par catégorie dont les montants sont :
 - de 155€/an, soit 12,9€/mois pour un taux cohabitant,
 - de 250€/an, soit 21,25€/mois pour un taux isolé,
 - et de 310€/an, soit 25,8€/mois pour un taux charge de famille.

50. Pour plus de précisions sur l'exonération socioprofessionnelle, voici le lien du document réalisé par notre asbl : <http://www.ateliendroitssociaux.be/brochure/beneficier-du-revenu-d%E2%80%99integration-sociale-et-travailler-incitant-ou-piege-financier>

51. Article 35 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 portant règlement général en matière de droit à l'intégration sociale (M.B. 31.7.2002).

52. <https://www.mi-is.be/fr/faq/lexoneration-isp-peut-elle-aussi-sappliquer-lequivalent-du-revenu-dintegration>

53. Voir les montants du revenu d'intégration sociale en page 7.

54. Article 35, §1^{er} de l'arrêté royal d'exécution - Montant au 1^{er} septembre 2018.

55. Article 22, §2 de l'arrêté royal d'exécution.

Exemple : une allocataire bénéficie du RIS au taux charge de famille dont le montant mensuel correspond à 1 254,82 € (montant annuel 15 057,85 €/an) car elle a 2 enfants mineurs à sa charge. Le CPAS lui propose un contrat « article 60 » à temps partiel dont la rémunération mensuelle nette est fixée à 1020 €.

Le mode de calcul sera le suivant :

1^{ère} étape : Appliquer l'exonération socioprofessionnelle :

$$1020 \text{ €} - 248,90 \text{ €} = 771,1 \text{ €}$$

2^{ème} étape : Revenus sur une base annuelle :

$$771,1 \text{ €} \times 12 = 9\,253,2 \text{ €}$$

3^{ème} étape : Calcul du revenu d'intégration sociale sur une base annuelle :

$$15\,057,85 \text{ €} - (9\,253,2 \text{ €} - 310 \text{ €}) = 6\,113,8 \text{ €}$$

4^{ème} étape : Calcul du revenu d'intégration sociale sur une base mensuelle :

$$6\,113,8 \text{ €} : 12 = 509,48 \text{ €}$$

Elle percevra un montant de 509,48 € en plus de son salaire de 1 020 €, ce qui lui fait un total de 1 529,48 € par mois.

4. La rémunération garantie

Lorsque le travailleur est en incapacité de travail, l'employeur doit lui payer dans un premier temps un revenu de remplacement appelé « salaire garanti » pendant une période déterminée. Les conditions requises pour cette rémunération garantie et la période d'octroi varient selon que le travailleur est ouvrier ou employé.

Attention :

- Dans certains cas d'incapacité de travail, le travailleur n'a pas droit à une rémunération garantie.
- La période de salaire garanti débute, en principe, **le premier jour calendrier** de la période d'incapacité de travail. Mais le salaire garanti en tant que tel ne sera versé qu'à partir du premier jour ouvrable de cette période d'incapacité de travail.

4.1. Pour les ouvriers

Moins d'un mois d'occupation

L'ouvrier engagé dans un contrat « article 60 » n'a pas droit à la rémunération garantie à charge de son employeur en cas d'incapacité de travail s'il a moins d'un mois d'ancienneté. Dans ce cas, c'est auprès de la mutuelle qu'il devra effectuer les démarches afin d'être indemnisé pour autant qu'il remplisse les conditions.

Attention : Si l'ouvrier tombe malade pendant le 1^{er} mois d'occupation dans le cadre d'un contrat « article 60 », les conséquences seront les suivantes :

Il n'a pas droit :

- au salaire garanti si la période d'occupation d'un mois ne s'est pas écoulée ;

- aux indemnités de mutuelle. En effet, la condition de stage exigée pour y avoir droit n'est pas remplie. Il faut 180 jours de travail au cours d'une période d'un an comme titulaire salarié.

Autre conséquence importante : à la fin de son contrat de travail, le droit aux allocations de chômage ne s'ouvrira que si l'ouvrier a prouvé le nombre de jours nécessaires pour avoir droit à des allocations de chômage.⁵⁶ Dans ce décompte, les journées de maladie non couvertes par le salaire garanti ou les indemnités mutuelle ne seront pas prises en compte.

Occupation plus d'un mois

Par contre, l'ouvrier qui travaille depuis plus d'un mois de manière ininterrompue a droit à une rémunération garantie à charge de son employeur en cas d'incapacité de travail. La couverture de cette période de 30 jours sera prise en charge comme suit :

À charge de l'employeur	À charge de la mutuelle
1^{er} au 7^{ème} jour de maladie	
100% de la rémunération brute	Pas d'intervention
8^{ème} au 14 jour de maladie	
85,88% de la rémunération brute	Pas d'intervention
15^{ème} au 30^{ème} jour de maladie	
25,88% de la partie de la rémunération brute plafonnée + 85,88% de la rémunération brute qui dépasse ce plafond	60% de la rémunération brute (limitée à un plafond fixé par le régime assurance indemnités)

Rappel : il faut, bien entendu, que le travailleur remplisse les conditions d'octroi pour obtenir l'intervention de la mutuelle (voir plus haut).

4.2. Pour les employés

Il y a une distinction à faire entre l'employé engagé à durée indéterminée et l'employé engagé à durée déterminée de moins de 3 mois :

Contrat à durée indéterminée ou pour une durée déterminée de 3 mois au moins

À charge de l'employeur	À charge de la mutuelle
Période du 1^{er} au 30^{ème} jour de maladie	
100% de la rémunération doit être prise en charge de l'employeur	Pas d'intervention

56. Voir tableau à la page 11.

À partir du 31^{ème} jour d'incapacité, c'est l'assurance maladie-invalidité qui prend en charge le revenu de l'employé, à condition qu'il remplisse les conditions.

Contrat à durée déterminée de moins de 3 mois (la règle du salaire garanti correspond à celle de l'ouvrier)

À charge de l'employeur	À charge de la mutuelle
1^{er} au 7^{ème} jour de maladie	
100% de la rémunération brute	Pas d'intervention
8^{ème} au 14 jour de maladie	
86,93% de la rémunération brute	Pas d'intervention
15^{ème} au 30^{ème} jour de maladie	
26,93% de la partie de la rémunération brute plafonnée + 86,93% de la rémunération brute qui dépasse ce plafond	60% de la rémunération brute (limitée à un plafond fixé par le régime assurance indemnités)

Remarque : Pour plus de précisions concernant l'incapacité de travail, nous vous proposons d'accéder à la brochure réalisée par Carine Vandeveldt par le lien suivant et qui est téléchargeable gratuitement sur le site de l'asbl :

<http://www.ateliordroits sociaux.be/brochure/etre-malade-pas-de-tout-repos>

La durée de la période d'essai et les modalités de préavis

1. La durée de la période d'essai

Depuis le 1^{er} janvier 2014, **la période d'essai a été supprimée**. Ce qui signifie que le travailleur et l'employeur ne peuvent plus prévoir une période d'essai dans un contrat de travail conclu à partir du 1^{er} janvier 2014. S'ils le faisaient malgré tout, la clause d'essai serait de toute façon considérée comme nulle.

2. Les modalités de préavis

2.1. Rupture du contrat par l'employeur

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les préavis des employés et des ouvriers ont été uniformisés. Le délai de préavis en cas de licenciement d'un travailleur est fixé en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.⁵⁷

Ancienneté	Préavis (en semaines)
De 0 à moins de 3 mois	1
De 3 mois à moins de 4 mois	3
De 4 mois à moins de 5 mois	4
De 5 mois à moins de 6 mois	5
De 6 mois à moins de 9 mois	6
De 9 mois à moins de 12 mois	7
De 12 mois à moins de 15 mois	8
De 15 mois à moins de 18 mois	9
De 18 mois à moins de 21 mois	10
De 21 mois à moins de 24 mois	11
De 2 ans à moins de 3 ans	12
...	...

57. Art. 37/2, §1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2.2. Rupture du contrat par le travailleur

Le travailleur qui désire démissionner, doit respecter les délais de préavis suivants :

Ancienneté	Préavis (en semaines)
De 0 à moins de 3 mois	1
De 3 mois à moins de 6 mois	2
De 6 mois à moins de 12 mois	3
De 12 mois à moins de 18 mois	4
De 18 mois à moins de 24 mois	5
De 2 ans à moins de 4 ans	6
...	...

Attention :

En cas de démission, si la personne s'adresse au CPAS afin de formuler une demande de revenu d'intégration sociale, le CPAS risque de prendre une décision de refus au motif que la personne s'est mise elle-même dans un état de besoin en quittant son emploi.

Les modalités pratiques

1. Le règlement de travail

Le règlement de travail qui est d'application est soit celui :

- en vigueur au sein du CPAS ;
- de l'utilisateur.

Une copie du règlement de travail doit être remise au travailleur.

2. Les horaires de travail et les congés

2.1. Les horaires

En ce qui concerne **les horaires de travail et le contrôle des prestations du travailleur**, les règles sont celles prévues dans le règlement de travail en vigueur chez l'utilisateur.

Il est donc possible qu'un travailleur « article 60 » travaille un samedi.

La réglementation sur les temps de travail et les temps de repos⁵⁸ est basée sur 5 grands principes :

- l'interdiction de travailler au-delà des limites normales de la durée du travail ;
- l'interdiction de faire travailler les travailleurs en dehors des horaires de travail qui leur sont applicables ;
- l'interdiction du travail du dimanche ;
- l'interdiction du travail de nuit;
- l'interdiction du travail au cours de jours fériés.

Cependant, il existe toute une série d'exceptions.

Plus d'informations sont disponibles sur le site du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.⁵⁹

2.2. Les congés et jours fériés

Les jours de congés et les jours fériés sont octroyés en fonction des besoins de l'utilisateur mais sur base du régime des congés en vigueur au sein du CPAS.

C'est dans la convention de mise à disposition que doivent être clarifiées les modalités de prise de jours de congé.

Les travailleurs sous article 60, bien évidemment, bénéficient des jours fériés.

Ces derniers ainsi que les jours de congés légaux sont pris en compte dans le calcul pour le nombre de jours de travail (prestés) nécessaires pour l'ouverture du droit aux allocations de chômage.

58. <http://actionsociale.wallonie.be/insertion-activation-aide-sociale/articles-60-61>

59. <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=38255>

2.3. Les congés payés

Afin de se conformer à la directive européenne relative aux vacances qui donne droit à tous les travailleurs de bénéficier de minimum quatre semaines de vacances par an et d'un pécule de vacances, le législateur a pris un arrêté royal⁶⁰ qui permet au **travailleur qui débute ou qui reprend une activité** au service d'un ou de plusieurs employeurs d'avoir droit à des jours de vacances dès la première année de début ou de reprise de travail.

Exemple : une personne qui commence une activité dans le cadre d'un article 60 en régime 5 jours/semaine a droit à 20 jours de congés pour l'année en cours.

3. En cas de maladie et d'accident non professionnel

Dans les deux cas de figure, le travailleur **doit avertir immédiatement** l'utilisateur dans les plus brefs délais, tels que prévus par la convention collective ou le règlement de travail, quel que soit le moyen (téléphone, mail, sms...).

De plus, le travailleur est tenu d'envoyer un **certificat médical d'incapacité de travail et ceci, dans un délai considéré comme raisonnable, qui est** au plus tard dans les 48 heures. Il doit de toute manière se conformer à ce qui est prévu dans le règlement du travail de l'employeur (CPAS) lors des absences pour maladies ou accidents.

L'utilisateur doit avertir au plus vite le service du personnel du CPAS de toute absence (justifiée ou non).

Le contrôle des absences pour maladie doit se faire par le CPAS.

4. Et en cas d'accident du travail, sur le chemin du travail ou en cas de maladie professionnelle

Le travailleur « article 60, §7 » est soumis à la loi du 3 juillet 1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

Cela signifie que cette loi s'applique à tout le personnel occupé par le CPAS qu'il soit statutaire ou occupé dans le cadre d'un contrat de travail.

4.1. Les types d'interventions

La victime d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle a droit à :

- une indemnité pour frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques, hospitaliers, de prothèse et d'orthopédie ;
- une indemnité en cas d'incapacité temporaire totale ;
- une rente en cas d'invalidité permanente.

60. Arrêté royal 19 juin 2012 portant exécution de l'article 17bis des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971 (M.B. 28.6.2012).
<http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl>

Les ayants droit d'une victime décédée ont droit à :

- une indemnité pour frais funéraires ;
- une rente de conjoint survivant, d'orphelin ou d'ayant droit à un autre titre.

La victime, le conjoint, les enfants et les parents ont droit à l'indemnisation des frais de déplacement résultant de l'accident ou de la maladie professionnelle.

Le membre du personnel menacé par une maladie professionnelle et qui, de ce fait, cesse temporairement d'exercer ses fonctions a droit à une indemnité.

La charge des frais médicaux, des indemnités et des rentes incombe à l'administration.⁶¹

Dans le cadre du contrat « article 60, §7 », l'utilisateur doit souscrire une police d'assurance pour couvrir la personne mise à sa disposition.

Le travailleur étant sous l'autorité et la surveillance de l'utilisateur pendant l'exercice de ses fonctions, ce dernier est responsable conformément à l'article 1384, alinéa 3 du Code civil.⁶²

Toutes les modalités relatives à ce contrat d'assurance doivent être stipulées dans la convention de mise à disposition d'article 60, §7 qui lie le CPAS et l'utilisateur.

Exemple : Un CPAS met une personne à disposition d'une entreprise privée de construction. Il faudra déterminer dans la convention, qui prendra en charge la souscription auprès de l'entreprise d'assurances. En effet, le CPAS n'est peut-être pas assuré pour ce type de travail.

4.2. La déclaration d'accident

Tout accident susceptible d'être considéré comme accident du travail ou accident survenu sur le chemin du travail doit être déclaré par la victime ou par ses ayants droit au service ou au fonctionnaire désigné par le CPAS. Cette désignation doit être portée à la connaissance du personnel occupé par le CPAS.

La déclaration doit être faite dans les plus brefs délais par écrit au moyen du formulaire adéquat, auquel devra être joint un certificat médical.

En outre, l'utilisateur devra faire parvenir, sans délai, au CPAS le compte rendu circonstancié de l'accident du travail ou sur le chemin du travail.

Toutes les modalités devront être clarifiées dans la convention qui lie l'utilisateur et le CPAS.

61. L'administration peut, pour couvrir intégralement ou partiellement la charge qui lui incombe, souscrire un contrat d'assurance auprès d'une entreprise d'assurances agréée concernant l'assurance contre les accidents du travail.

62. L'article 1384 du Code civil, alinéa 1 énonce : « On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre [...] ». L'alinéa 3 du même article vise la responsabilité du fait des aides, substituts, préposés et autres agents d'exécution.

5. Les règles en matière de bien-être au travail

Le bien-être au travail est défini comme l'ensemble des facteurs relatifs aux conditions de travail dans lesquelles le travail est exécuté :

- La sécurité au travail
- La protection de la santé du travailleur
- Les aspects psychosociaux du travail
- L'ergonomie
- L'hygiène du travail,
- L'embellissement des lieux de travail.⁶³

L'utilisateur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être⁶⁴ des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.⁶⁵

L'employeur (CPAS) vérifie si l'utilisateur respecte ces mesures.

Quelles sont les obligations du CPAS telles que reprises dans la législation relative au bien-être ?

- Effectuer une analyse des risques: risques liés à l'exercice de la fonction ;
- Prendre des mesures de prévention ;
- Accueillir le travailleur ;
- Organiser des examens médicaux/vaccinations ;
- Fournir des vêtements de travail/ équipement de protection individuelle (EPI).

Comment un CPAS peut-il respecter toutes ces obligations en matière de bien-être s'il met un travailleur article 60 à la disposition d'un indépendant ?

En effet, les indépendants ne sont pas soumis à la législation relative au bien-être et ne disposent donc pas d'analyse des risques.

- Le CPAS effectue l'analyse des risques en collaboration avec l'indépendant.
- Il rédige une fiche de poste de travail pour le travailleur « article 60 » qu'il met au point avec l'indépendant.
- Le CPAS est responsable de tous les aspects relatifs au bien-être au travail (pas de répartition des tâches).

63. La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (M.B. 18.9.1996) - http://www.emploi.belgique.be/bien_etre_au_travail.aspx

64. Les éléments concernant le bien-être au travail sont repris de la partie questions-réponses (FAQ) sur le site du SPP Intégration Sociale : <https://www.mi-is.be/fr/faq?keyword=article+60+bien-%C3%AAtre+au+travail>

65. Selon des modalités à clarifier dans la convention de mise à disposition d'article 60, §7.

Comment un CPAS peut-il respecter toutes ses obligations en matière de bien-être s'il place un travailleur article 60 chez un tiers utilisateur ?

L'utilisateur est lui-même employeur.

- Il dispose d'une analyse des risques se rapportant au poste de travail - inventaire de tous les risques.
- Le CPAS rédige une fiche de poste de travail avec l'utilisateur.

L'information est communiquée au travailleur au moment de l'accueil.

Remarque : Concernant cet aspect du contrat de travail, on peut constater que l'employeur est l'utilisateur.

6. Les règles en matière de violence et de harcèlement au travail

Les personnes qui se sont engagées à fournir contre rémunération, un travail sous l'autorité d'une personne dans le cadre d'un contrat de travail, sont concernées par les dispositions réglementaires relatives à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail. Par conséquent, les travailleurs occupés dans le cadre de l'article 60, §7 sont également visés. Les informations relatives aux coordonnées de la personne de confiance et du conseiller en prévention doivent être mentionnées dans le règlement de travail.

7. Les avantages en nature

La personne qui travaille comme « article 60, §7 » et qui exerce donc son droit à l'intégration sociale par un emploi, est considérée comme **un travailleur à part entière**. Ce qui a pour conséquence que les avantages liés au statut de bénéficiaire du revenu d'intégration ne lui sont plus octroyés, comme par exemple la gratuité pour les transports en commun, la carte médicale... Sauf, dans le cas où le travailleur perçoit un complément de revenu d'intégration parce que le revenu de son travail est inférieur au montant du revenu d'intégration de la catégorie à laquelle il appartient. Dans ce cas, la personne a un double statut et peut donc prétendre aux avantages liés au statut de bénéficiaire du revenu d'intégration.

La personne peut par contre bénéficier des avantages octroyés aux membres du personnel du CPAS tels que l'accès aux soins de santé dans le réseau Iris, un abonnement STIB avec un tarif préférentiel...

Le bénéfice de l'intervention majorée (BIM)

Le statut BIM permet aux personnes qui en bénéficient d'avoir droit à un meilleur remboursement des soins de santé notamment pour :

- Les consultations chez les médecins,
- Les frais d'hospitalisation,
- Les médicaments...

D'autres avantages peuvent être octroyés tels que :

- une réduction sur les billets de train ou un tarif préférentiel sur les abonnements de transports en commun ;
- des taxes communales réduites.

Le statut BIM est automatiquement octroyé aux personnes :

- bénéficiaires du revenu d'intégration sociale et de l'aide sociale financière équivalente :
 - soit pendant 3 mois de manière continue ,

Exemple : le bénéfice du RIS est accordé du 16 mars au 15 juin, le droit à l'intervention majorée est accordé à partir du 16 juin,

 - soit pendant 6 mois (continus ou non) au cours d'une période de 12 mois.
- qui perçoivent la GRAPA, ou une allocation de personne handicapée, mineur étranger non accompagné (MENA)...
- mais également les personnes dont les revenus du ménage sont inférieurs au plafond annuel qui, pour 2019, est fixé à 18 855,63 € (augmentés de 3 490,68 € par personne à charge).⁶⁶

Attention : les bénéficiaires du RIS et de l'ASE (aide sociale équivalente) ainsi que les personnes à charge ont droit à la **gratuité** sur le réseau de la STIB.⁶⁷

Une nouvelle application « MyBenefits » à destination des usagers a été développée à la demande de la Banque-Carrefour de Sécurité Sociale. Elle permet aux personnes avec un statut social de faire valoir des droits tels que le tarif social pour l'énergie, les télécommunications, les transports en commun, les musées... Pour cela, il faut télécharger une application avec un code QR.⁶⁸ L'objectif de cette mesure est de

-
66. [https://www.inami.fgov.be/fr/themes/cout-remboursement/facilite-financiere/Pages/intervention-majorée-plafonds-revenus.aspx#Plafond annuel pour les revenus de l'aide sociale financière équivalente - montants en EUR](https://www.inami.fgov.be/fr/themes/cout-remboursement/facilite-financiere/Pages/intervention-majorée-plafonds-revenus.aspx#Plafond%20annuel%20pour%20les%20revenus%20de%20l%27a%20aide%20sociale%20financiere%20equivalente%20-%20montants%20en%20EUR)
67. Arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 janvier 2005 portant modification des prix du transport des voyageurs sur le réseau des transports urbains et régionaux de la Région de Bruxelles-Capitale (M.B. 2.3.2005).
68. https://idp.iamfas.belgium.be/fasui/login?spEntityID=Login.socialsecurity.be&service=EidService&goto=http%3A%2F%2Fidp.iamfas.belgium.be%2Ffas%2FSSOPOST%2FmetaAlias%2Fidp%3FReqID%3DID_7a289d50-0de3-4ee0-9e7c-9e37e174ec3b%26index%3Dnull%26acsURL%3Dhttps%253A%252F%252Flogin.socialsecurity.be%252Fauthenticate%252Ffas%252FfasAuthenticationResponseListener%26spEntityID%3DLogin.socialsecurity.be%26binding%3Durn%253Aoaasis%253Anames%253Aatc%253ASAML%253A2.0%253Abindings%253AHTTP-POST

répondre à une simplification administrative. Les attestations sont directement accessibles pour les personnes concernées.

Si le bénéficiaire du RIS ou de l'ASE est engagé dans le cadre d'un contrat de travail, il peut continuer à bénéficier de l'avantage de l'intervention majorée. En effet, une fois que le droit à l'intervention majorée est ouvert, il est maintenu jusqu'au 31 décembre de l'année qui suit, quelle que soit l'évolution de la situation du bénéficiaire.

Exemple : un bénéficiaire du RIS a droit au BIM pour la période qui court du 1^{er} juin 2018 au 31 décembre 2018. Il est engagé dans le cadre de l'article 60, §7 à partir du 1^{er} novembre 2018. Le droit au BIM restera maintenu jusqu'au 31 décembre 2019.

En cas de modification de la situation de la personne

1. En cas de déménagement du travailleur

La règle de base en matière de compétence territoriale des CPAS prévue à l'article 1^{er}, 1° de la loi du 2 avril 1965⁶⁹ fait référence au « Centre secourant ». Celui-ci est défini comme « *le CPAS de la commune sur le territoire de laquelle se trouve une personne qui a besoin d'aide sociale, dont le CPAS a reconnu l'état d'indigence et à qui il fournit des secours dont il apprécie la nature et s'il y a lieu, le montant* ». C'est bien la situation de fait c'est-à-dire la résidence habituelle et effective du demandeur qui prime pour déterminer le CPAS compétent.

Si le **travailleur déménage** (au sein de la Région bruxelloise mais également dans une autre région) au cours de l'exécution de son contrat de travail⁷⁰, le CPAS de la commune qui a proposé le contrat « article 60, §7 » n'est plus compétent en matière d'aide sociale. Se pose dès lors la question du maintien du subside vis-à-vis du 1^{er} CPAS. Même si le contrat de travail constitue un engagement juridique liant le travailleur et l'employeur et que la détermination du subside se fait au moment de la demande, l'Arrêté prévoit tout de même une sécurité juridique.⁷¹ Il prévoit la possibilité que la subvention soit maintenue par le 1^{er} CPAS si le travailleur s'installe dans une autre commune (pendant l'exécution de son contrat).

Le 1^{er} CPAS peut dès lors continuer à agir en tant qu'employeur si le travailleur est disposé à continuer à exécuter son contrat de travail dans les mêmes conditions. Si le nouveau CPAS souhaite reprendre le contrat de travail, c'est à lui que revient bien sûr la subvention. L'objectif est de permettre la poursuite du contrat jusqu'à son terme.

Si le CPAS prévoit comme clause dans le contrat de travail une rupture de celui-ci en cas de déménagement dans une autre commune, il faut savoir que cette clause est nulle.

Attention : Si le bénéficiaire a besoin de faire une demande d'aide sociale au CPAS, dans ce cas, c'est auprès du CPAS du lieu de résidence qu'il devra introduire sa demande.

2. En cas de changement de la situation financière et familiale

La subvention reste due au CPAS jusqu'au terme du contrat de travail même en cas de modification de la situation familiale ou financière du bénéficiaire (par exemple, le conjoint trouve un travail ou les revenus du ménage connaissent une augmentation).

Ce qui signifie que le CPAS ne pourra pas rompre le contrat de travail avant la fin de celui-ci.

69. Loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les CPAS.

70. Voir page 5 de la circulaire.

<http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/documents/Circulaire%20subvention%20compl%C3%A9mentaire%202019.pdf>

71. Article 233 CRWASS – Code Réglementaire Wallon de l'action sociale et de la santé.

Textes légaux et documents de références

- ◆ Loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS (M.B. 5.8.1976).
- ◆ Loi du 26 mai 2002 concernant le Droit à l'intégration sociale (M.B. 31.7.2002) – nommée Loi DIS.
- ◆ Arrêté royal du 11 juillet 2002 portant le règlement général en matière de droit à l'intégration sociale (M.B. 31.7.2002) – nommé Arrêté royal d'exécution.
- ◆ Circulaire du 22 juillet 2014 – Arrêté royal du 25 avril 2014 modifiant l'arrêté royal du 11 juillet 2002 portant règlement général en matière de droit à l'intégration sociale (M.B. 1.7.2014) – Modification des conditions de l'exonération socioprofessionnelle des revenus professionnels (article 35, §1^{er}, alinéa 1^{er} de l'AR du 11.7.2002).
- ◆ Circulaire générale du 27 mars 2018 – La loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale.
- ◆ Document parlementaire du 23 janvier 2002 – Chambre des Représentants – Projet de loi concernant le droit à l'intégration sociale (DOC 50 1603/001 DOC 501603/001)
- ◆ Document parlementaire du 10 octobre 2005 – Chambre des Représentants – Note de politique générale du ministre de la fonction publique, de l'Intégration sociale, de la Politique des grandes villes et de l'Égalité des chances – partie Intégration Sociale (DOC 51 2045/011).
- ◆ Fédération des CPAS - Radioscopie 2018 des politiques d'insertion – Étude chiffre au 1^{er} janvier 2017 menées dans les CPAS WALLONS – Marie CASTAIGNE, Conseillère.
http://www.uvcw.be/no_index/files/395-radioscopie-2018---chiffres-2017.pdf
- ◆ [Informations générales sur la sixième réforme de l'Etat \(link is external\)](http://actionsociale.wallonie.be/) - [http://actionsociale.wallonie.be/ \(link is external\)](http://actionsociale.wallonie.be/)
- ◆ Les allocataires de l'ONEM admis sur base des prestations de travail pour les CPAS en application de l'article 60, §7 de la loi organique des CPAS.
<https://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2012/Allocataires/FR.pdf>
- ◆ Note de politique générale CPAS de Schaerbeek 2018 -
https://www.schaerbeek.be/sites/default/files/files/Vivre_ensemble_Solidarite/CPAS/207.10.31.%20NPG%202018%20-%20version%20d%C3%A9finitive%20FR.pdf
- ◆ Emplois subventionnés en CPAS : « *L'article 60, §7, Loi Organique des CPAS* »
« ... De la voie vers le chômage à la voie vers l'emploi ... »
Vincent LIBERT Décembre 2007 – Section CPAS de l'Association de la Ville et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale asbl.
- ◆ Avis d'initiative du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 avril 2014 – Régionalisation des programmes d'accompagnement visant à réinsérer les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale et de l'aide sociale équivalente (art. 60 & 61)

L'objet social de l'Atelier des Droits sociaux

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective. Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- ♦ Promotion des droits sociaux
- ♦ Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- ♦ Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de 1^{ère} ligne par la FWB.

