L'atelier des droits sociaux

LA NOTION DE CHÔMAGE VOLONTAIRE

UNE ARME PUISSANTE AU SERVICE DES POLITIQUES D'ACTIVATION

Anne-Catherine Lacroix

MARS 2022

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 4

CE QUE DIT LA RÈGLE: LA NOTION DE CHÔMAGE VOLONTAIRE 5

Situations visées 6

Evénements liés à la fin d'un contrat de travail 6
Abandon d'un emploi convenable sans motif légitime 6
Licenciement pour motif équitable eu égard à l'attitude fautive du travailleur 9
Non-respect des obligations liées au mesures d'outplacement 10

Evénements liés aux obligations à l'égard du service régional de l'emploi 11
Non-inscription dans certains délais en cas de dispense de préavis ou de rupture du contrat moyennant indemnité de rupture 11
Refus d'emploi convenable sans motif légitime 11
Non-respect des obligations qui découlent de l'inscription auprès du service régional de l'emploi 11

Sanctions applicables 13
1. L'exclusion des allocations peut être temporaire ou consister en la perte du droit 14
2. L'exclusion peut être remplacée par un avertissement ou assortie d'un sursis 14
3. Notion de récidive 15
4. Situations dans lesquelles une sanction n'est pas appliquée 16

INTERROGER LA RÈGLE 17

Des critères de l'emploi convenable inadaptés aux réalités du travail 17

Des obligations qui se multiplient pour les personnes sans emploi 19

Le mythe du "chômeur qui n'en serait peut-être pas un" 20

CONCLUSION : ET SI ON INTERROGEAIT L'EMPLOI? 22

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 : https://ladds.be

La reproduction de cette brochure n'est autorisée qu'avec l'accord de l'association et moyennant la citation de la source.

INTRODUCTION

L'éducation permanente a pour but, notamment, de susciter l'esprit critique afin de permettre à tous et toutes de questionner les politiques sociales, économiques et culturelles qui nous entourent. En ce sens, il est parfois essentiel de se pencher sur les mots.

C'est comme cela qu'a été pensé cet outil : un premier moment pour définir une notion clé de la réglementation du chômage ; un deuxième moment pour lancer des pistes de réflexion sur cette même notion. Il n'y a pas de prétention à une quelconque forme d'exhaustivité dans la réflexion. Elle se nourrit chaque jour et ce texte en est le fruit.

Cette notion que nous décidons de définir et d'interroger ici est celle du chômage "volontaire". Elle a toujours été l'un des principes de base de l'assurance chômage. C'est avant tout une notion essentielle à comprendre et interroger puisqu'elle permet de sanctionner des personnes considérées comme chômeuses "volontaires" au regard de certains évènements. La sanction est de taille puisqu'elle peut aller de l'avertissement à l'exclusion définitive du chômage selon les situations envisagées.

La réglementation du chômage repose sur deux types de conditions :

- des **conditions dites d'admission ou d'assurabilité**, liées au fait d'avoir accumulé assez de jours de travail selon les règles de l'assurance. Il s'agit, en bref, d'avoir suffisamment cotisé à la sécurité sociale, secteur chômage ;

- des **conditions dites d'indemnisation ou d'octroi** qui permettent, au-delà d'avoir suffisamment travaillé, de bénéficier de manière effective des allocations au regard de certains critères à respecter.

Parmi ces critères qui définissent les conditions d'octroi ou d'indemnisation, nous retrouvons la condition de ne pas être responsable de son chômage et donc, d'être au chômage de manière involontaire. Qu'est-ce que cela signifie ? Et au-delà des mots, que nous apprend cette notion sur les politiques sociales actuelles ?

CE QUE DIT LA RÈGLE : LA NOTION DE CHÔMAGE INVOLONTAIRE DANS LA RÈGLEMENTATION

Dès la création de la sécurité sociale, en 1944, le principe suivant est d'application concernant l'assurance chômage : on ne peut en bénéficier que si l'on est considéré comme « chômeur involontaire » (1). L'arrêté du Régent du 26 mai 1945, qui met en place les principes repris dans l'Arrêté-Loi de 1944, s'intitule quant à lui « Arrêté du Régent du 26 mai 1945, organique du Fonds provisoire de soutien des chômeurs involontaires (2)»

Concernant les critères d'admissibilité au régime du chômage, ils se réduisent alors au fait d'être apte au travail et de se trouver au chômage dans des circonstances indépendantes de sa volonté. Il n'y a alors à cette époque aucune condition de « stage », aucune durée de cotisation minimale. Sont ainsi admissibles, les « salariés aptes au travail occupés normalement sous le régime du contrat de travail ou d'emploi par suite de circonstances indépendantes de leur volonté ».

Si la réglementation a évolué et subi des milliers de modifications depuis sa mise en route au sortir de la deuxième guerre mondiale, le principe de ne pouvoir bénéficier du chômage que si l'on est involontairement au chômage a donc toujours été d'application.

Depuis 1991, ce sont l'arrêté royal du 25 novembre 1991 **(3)** et l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 **(4)** qui organisent l'assurance chômage.

La notion de chômage volontaire définie dans l'arrêté royal constitue, quant à elle, la mise en œuvre de la règle édictée à l'article 44 de l'arrêté royal et qui stipule que

"pour pouvoir bénéficier des allocations, le chômeur doit être privé de travail et de rémunération par suite de circonstances indépendantes de sa volonté ».

Ainsi, la notion de chômage volontaire doit être entendue, comme étant le "chômage par suite de circonstances dépendant de la volonté du travailleur". Cette définition, reprise à l'article 51 de l'arrêté royal, précise également que le chômage volontaire est une notion qui s'applique dès qu'une personne "est ou devient" travailleuse sans emploi par suite de circonstances dépendant de sa volonté.

Cette notion impute donc à la personne sans emploi la responsabilité exclusive dans ce qui la placerait ou non en situation de chômage volontaire. Elle renvoie également à des évènements qui peuvent se produire avant la demande de chômage ou pendant une période de chômage.

(1) Arrêté-Loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, art. 7, M.B 30 déc.
(2) Ce fonds provisoire est l'ancêtre de l'ONEm.
(3) Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, M.B. 31 décembre, ci-après "Arrêté royal" dans le texte et les notes de bas de page.
(4) Arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage, M.B. 15 janvier 1992, ci-après "Arrêté ministériel" dans le texte et les notes de bas de page.

SITUATIONS VISÉES

Les évènements suivants, repris par la réglementation, sont considérés comme étant constitutifs de chômage volontaire. Certains sont liés à la fin du contrat de travail, d'autres aux obligations qui lient les personnes sans emploi aux organismes régionaux de l'emploi (Actiris, FOREm, VDAB, ADg).

EVÉNEMENTS LIÉS À LA FIN D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

Abandon d'un emploi convenable sans motif légitime

Sont considérés comme un abandon d'emploi, et traités de la même manière par l'ONEm, la démission, la rupture de commun accord et l'absence injustifiée au travail si cette absence permet de déduire une intention de mettre fin au contrat de travail **(5)**.

L'abandon d'emploi est synonyme de chômage volontaire sauf si :

- l'emploi n'est pas considéré comme convenable : dans ce cas, une sanction n'est pas applicable, peu importe les raisons qui ont motivé l'abandon d'emploi ;
- l'emploi était convenable mais le travailleur avait un motif légitime pour l'abandonner.

Critères de l'emploi convenable

Les critères qui ont une incidence sur le caractère convenable ou non d'un emploi sont repris aux articles 22 à 32*ter* de l'Arrêté ministériel. Ils peuvent concerner l'abandon d'un emploi ou le refus d'un emploi (voir page 11 pour la notion de refus d'emploi). Nous reprenons ci-dessous les critères qui renvoient aux questions qui nous sont le plus régulièrement soumises. Cette liste n'est donc pas exhaustive.

La qualification professionnelle, les études suivies, le diplôme : un emploi est non convenable s'il ne correspond ni à la profession à laquelle prépare la formation, ni à une profession habituelle, ni à une profession apparentée. Cette relative protection a toutefois plusieurs limites :

- elle n'est appliquée que durant un certain délai : 3 mois à dater du premier jour de chômage ou d'inscription en stage d'insertion professionnelle quand on a moins de 30 ans ou moins de 5 ans de passé professionnel ; 5 mois dans les autres cas de figure. Ce délai n'est toutefois pas applicable pour les personnes d'au moins 50 ans ;

(5) En cas de litige, les juridictions du travail ont le pouvoir de décider si une situation qualifiée d'abandon d'emploi par l'ONEm doit, en réalité, être considérée comme un licenciement pour attitude fautive et remplacer l'exclusion prévue en cas d'abandon par celle applicable en cas de licenciement.

- elle ne s'applique pas "*si le service régional de l'emploi compétent constate que les possibilités d'embauche dans la profession considérée sont très réduites ou que l'emploi, selon la constatation par le service régional de l'emploi compétent, correspond aux compétences et aux talents du demandeur d'emploi*". Quant à savoir ce que l'on entend par "compétences" et "talents" , deux termes apparus par arrêté ministériel en 2018, ou la manière dont les services régionaux de l'emploi détectent les compétences et talents, aucune trace d'un quelconque écrit à ce sujet …

La rémunération, le respect des obligations patronales, l'assujettissement à la sécurité sociale : un emploi n'est pas convenable …

- si la rémunération n'est pas conforme aux barèmes légaux ou aux conventions collectives de travail applicables ;
- si l'employeur persiste à ne pas respecter ses obligations en matière de paiement de la rémunération, de durée de travail, de conditions de travail ;
- si le travail n'est pas soumis à l'ONSS (ex.: travail indépendant) ;
- s'il donne lieu à une rémunération nette **(6)** qui n'est pas au moins égale au montant net de l'allocation de chômage **(7)** perçue avant de reprendre le travail.

La durée de l'absence et des déplacements : un emploi n'est pas convenable s'il donne habituellement lieu à une absence journalière de sa résidence de plus de 12 heures ou si la durée journalière des déplacements est de plus de 4 heures (10h d'absence et 2h de déplacements quand on a au moins 50 ans). Mais attention, ici aussi, la réglementation applique des restrictions.

Ainsi si la distance entre la résidence et le lieu du travail est de maximum 60 km, on ne tient pas compte de la durée de l'absence et des déplacements. Il en est de même s'il est fréquent, dans la région de résidence, d'effectuer de longs déplacements pour exercer son travail.

Par contre, si le départ de la résidence ou le retour du travail se fait dans des conditions ou à des heures qui mettent en danger la sécurité ou entraînent des objections sérieuses sur le plan social (permet, par exemple, de tenir compte de problèmes permanents liés à la situation familiale) **(8)**, alors l'emploi pourrait ne pas être convenable, indépendamment de la durée de l'absence et des déplacements. Il en est de même si la durée de l'absence ou des déplacements doit être considérée comme excessive compte tenu de son âge ou de son état de santé.

---

(6) Rémunération nette = (rémunération brute - ONSS - précompte professionnel) - frais de déplacement à charge du travailleur + allocations familiales + allocations éventuelles durant l'occupation (allocation de garantie de revenus en cas de travail à temps partiel, allocation de travail, etc.).
(7) Allocation de chômage nette = allocation de chômage - précompte professionnel) + allocations familiales.
(8) Exemple: une offre d'un travail en équipes à une femme, dont le mari travaille aussi en équipes, alors qu'ils ont des enfants en bas âge.

Les considérations d'ordre familial : si la charge d'enfants est une question régulièrement soulevée quant à la possibilité de refuser un emploi ou la difficulté de le conserver, la réglementation ne considère pas que cela puisse rendre un emploi non convenable.
Il existe cependant une exception : si ces considérations constituent un empêchement grave, à savoir un évènement exceptionnel, indépendant de la volonté ou de l'attitude du travailleur, qui rend la mise au travail temporairement impossible (et non difficile). Ex.: l'hospitalisation d'un enfant en bas âge.

Le fait de reprendre un travail prochainement : la reprise prochaine d'un emploi ne peut être invoquée pour refuser une offre faite par le service régional de l'emploi sauf en cas de preuve d'un engagement réel au plus tard dans les 8 jours qui suivent l'offre.

Le régime de travail : un travail à temps partiel est convenable. La réglementation prévoit à ce titre des mécanismes de complément de salaire via le système de l'allocation de garantie de revenus en cas de maintien des droits.

Le motif légitime

La question du motif légitime n'est pas réglée par la réglementation. Une instruction de l'ONEm nous livre cependant quelques applications pratiques.

Ainsi, un **déménagement** (qui rendrait l'emploi non convenable en raison des déplacements) pourrait justifier un abandon d'emploi si ce dernier est la conséquence de contraintes professionnelles. On ajoute en outre qu'abandonner un emploi pour se mettre ou rester en ménage constitue, en règle générale, un motif légitime d'abandon d'emploi si le déménagement est justifié par des contraintes professionnelles.

La question du **harcèlement** moral ou sexuel au travail, question régulièrement soulevée, est épineuse. En effet, de prime abord, l'ONEm estime que vu l'existence de mesures pour prévenir les violences et le harcèlement au travail, des faits de harcèlement ne devraient être qu'exceptionnellement invoqués pour abandonner un emploi.

L'instruction applique donc les principes suivants : si, malgré l'utilisation des mesures préventives, il y a abandon d'emploi suite à des faits de harcèlement **avérés**, l'emploi n'est pas considéré comme convenable. Si par contre l'abandon d'emploi a lieu sans avoir fait usage des mesures existantes, il est en principe sanctionné à moins de pouvoir rapporter des **preuves concrètes et tangibles de harcèlement**.

Harcèlement avéré, preuves concrètes et tangibles ? L'instruction de l'ONEm n'en donne aucune définition …

Concernant le fait d'abandonner un emploi pour **reprendre des études**, un stage ou une formation, l'ONEm estime que cela ne constitue jamais un motif légitime d'abandon d'emploi. Une exception peut être faite en cas d'abandon d'emploi pour une "formation professionnelle individuelle en entreprise" et à la condition que :

- l'emploi abandonné était très précaire ou devait bientôt prendre fin ;
- l'emploi abandonné ne correspondait pas aux qualifications (qualifications inférieures) alors que la formation offre la possibilité d'un emploi plus qualifié.

Licenciement pour motif équitable eu égard à l'attitude fautive du travailleur

Trois éléments sont nécessaires :

- une **attitude fautive** de la part du travailleur dans l'exercice de son travail. La jurisprudence montre également que des faits de la vie privée peuvent être pris en considération s'ils ont des répercussions sur l'emploi et entraînent une rupture de confiance avec l'employeur ;

- un **lien de causalité** entre la faute et le licenciement : le licenciement est la conséquence directe de la faute ;

- la **conscience du risque de licenciement** : elle peut, par exemple, être établie par le fait que le travailleur avait été mis en garde ou averti (de préférence par écrit) par l'employeur. Elle ne sera par contre pas établie si les faits reprochés sont minimes ou si, pour des faits de même nature, une mise en garde avait été faite plusieurs mois ou années plus tôt. Ceci étant, l'ONEm peut aussi estimer que la conscience du risque de licenciement existe en l'absence d'avertissement dans des situations de faits reprochés considérés comme évidents ou flagrants.

  Exemple: être ivre sur son lieu de travail alors que le métier consiste à s'occuper des soins aux personnes.

Il importe de bien avoir en mémoire que le licenciement pour une attitude du travailleur jugée fautive par l'employeur, ne signifie pas nécessairement une rupture du contrat pour motif grave. Le licenciement pour attitude fautive implique un motif de licenciement, à l'origine, imputable au travailleur licencié. Le licenciement pour motif grave rend, quant à lui, immédiatement impossible la poursuite de la relation de travail.

Dans le cas d'un licenciement pour motif grave, le travailleur qui conteste la décision et obtient gain de cause devant le Tribunal du travail, peut être sanctionné par l'ONEm pour licenciement pour attitude fautive.

Trois scénarios sont en effet possibles :

- Soit le Tribunal refuse le motif grave pour **vice de procédure** (le motif grave n'a par exemple pas été notifié dans les délais) : l'ONEm peut néanmoins considérer que les faits constituent un motif équitable de licenciement en raison d'une attitude fautive ;

- Soit le Tribunal considère les **faits fautifs établis mais** il estime qu'ils ne constituent cependant **pas un motif grave** : l'ONEm peut néanmoins considérer que les faits constituent un motif équitable de licenciement en raison d'une attitude fautive ;

- Soit le Tribunal considère les **faits non établis** ou ne constituant pas une faute du travailleur. Dans ce cas, l'ONEm ne considérera pas non plus qu'il peut y avoir licenciement pour attitude fautive.

Le non-respect des obligations liées aux mesures d'outplacement

L'outplacement ou reclassement professionnel consiste en des services et conseils fournis aux travailleurs et dont l'objectif affiché est de leur permettre, en cas de rupture du contrat, de retrouver plus rapidement un emploi ou de développer une activité indépendante.

Il existe différents régimes d'outplacement, des régimes qui s'appliquent en fonction de la situation du travailleur, de son âge, sa durée de préavis, le fait qu'il soit confronté à une fermeture d'entreprise. Des régimes qui sont tantôt facultatifs, tantôt obligatoires. Et qui sont différents selon que le travailleur est confronté à un licenciement individuel ou collectif.

Dans ce contexte, le travailleur à qui s'applique une mesure d'outplacement peut, dans certaines situations, être sanctionné pour chômage volontaire s'il ne respecte pas les obligations qui en découlent, qu'il s'agisse de répondre à une offre d'outplacement, ou de mettre l'employeur en demeure de le faire quand celui-ci n'a pas agi dans un certain délai, ou de s'inscrire dans une cellule pour l'emploi (en cas de licenciement collectif), etc.

Il est donc impératif, en cas de rupture du contrat, de bien s'informer sur les droits et obligations en cette matière, au risque d'être sanctionné par l'ONEm à l'arrivée au chômage **(9)**.

(9) Vous trouverez de nombreuses informations sur ce sujet sur les sites de l'ONEm https://www.onem.be/fr/citoyens/emploi/outplacement et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/outplacement

EVÉNEMENTS LIÉS AUX OBLIGATIONS À L'ÉGARD DU SERVICE RÉGIONAL DE L'EMPLOI

Non-inscription dans certains délais en cas de dispense de préavis ou de rupture du contrat moyennant indemnité de rupture

Peut être sanctionnée la personne qui, alors qu'elle est dispensée de prester le préavis (en totalité ou en partie) ou a été licenciée avec paiement d'une indemnité de rupture, ne s'inscrit pas comme demandeuse d'emploi dans les deux mois à dater du jour de la dispense de prester le préavis ou du jour de la prise de cours de la période couverte par l'indemnité de rupture.

Refus d'emploi convenable sans motif légitime

Il s'agit ici de sanctionner le refus d'emploi, peu importe d'où provient l'offre : employeur, service régional de l'emploi, etc. Par refus, l'ONEm entend tout comportement destiné à faire échouer l'engagement. Le refus peut donc être explicite ("je ne veux pas de cet emploi") ou implicite (rabaisser ses compétences devant l'employeur, se présenter en retard, formuler des exigences qui vont au-delà des critères de l'emploi convenable, etc.).

Si les motifs invoqués pour refuser un emploi témoignent également d'une indisponibilité générale sur le marché de l'emploi (ex.: "je refuse tout emploi qui s'étend au-delà de 16h"), une sanction pour indisponibilité sur le marché de l'emploi peut être prise par l'ONEm, après audition.

Les critères de l'emploi convenable s'appliquent ainsi que la notion de motif légitime.

Non-respect des obligations qui découlent de l'inscription auprès du service régional de l'emploi

Le ***défaut de présentation auprès du service régional de l'emploi ou auprès d'un employeur*** : on vise ici le fait de ne pas se présenter, sans justification suffisante, auprès du service régional de l'emploi après y avoir été "invité" ou auprès d'un employeur (après y avoir été "invité" par le service de l'emploi).

Si le fait d'être sous contrat de travail ou en maladie permet, par exemple, de justifier l'absence, il importe de savoir (car c'est une situation récurrente) que les problèmes de réception du courrier (boîte aux lettres défectueuse, vol de courrier, etc.) ne constituent pas une justification suffisante, à moins de pouvoir, par exemple, établir qu'il s'agit d'une erreur de la poste (!).

Les ***obligations découlant du plan d'action individuel*** : le plan d'action individuel, terme inséré en 2015 dans l'arrêté royal portant réglementation du chômage, est défini à l'article 27 comme étant "le plan d'action adapté au chômeur en fonction de son profil, de ses besoins et de ceux du marché du travail, qui est proposé par le service régional de l'emploi compétent au chômeur dans le but de lui offrir un nouveau départ sous la forme d'un accompagnement individuel d'orientation professionnelle, d'un accompagnement dans la recherche d'emploi, d'une formation ou de toute autre mesure de nature à augmenter sa disponibilité ou son employabilité sur le marché du travail".

Autrement dit, une fois ce plan signé, ne pas s'y conformer, l'arrêter ou le mettre en échec peut être sanctionné.

Les ***obligations découlant du statut de demandeur d'emploi "non mobilisable"*** : cette notion au vocable qui en dit long, désigne « *le demandeur d'emploi que le service de l'emploi compétent identifie au moyen de l'outil de screening internationalement reconnu ICF - International Classification of Functioning, Disability and Health* **(10)** *- et reconnaît comme étant confronté à une combinaison de facteurs psycho-médico-sociaux qui affectent durablement sa santé et/ou son intégration sociale ou professionnelle, avec comme conséquence qu'il n'est pas en mesure de travailler dans le circuit économique normal ou dans le cadre d'un travail adapté ou encadré, rémunéré ou non* » **(11)**.

Il s'agit en réalité des personnes sans emploi communément reconnues par les services régionaux de l'emploi comme souffrant de problèmes sérieux de nature médicale, physique, mentale, psychiatrique ou psychique (« MMPP ») qui affectent de manière profonde leur intégration sur le marché du travail.
Ces personnes ont pour obligation de s'inscrire dans un programme d'accompagnement adapté mis en place par le service régional de l'emploi et de ne pas le mettre en échec ou l'abandonner.

(10) Classification Organisation Mondiale de la Santé : https://www.who.int/classifications/icf/icf_more/en/
(11) Arrêté royal, art.27.

SANCTIONS APPLICABLES

Au préalable, il est intéressant de lire, dans l'instruction administrative consacrée au chômage volontaire : " *Le caractère involontaire du chômage constitue une condition d'octroi des allocations (…) L'exclusion du travailleur qui est ou qui devient chômeur par suite d'un licenciement pour un motif équitable eu égard à son attitude fautive n'est pas une sanction, mais bien une mesure prise vis-à-vis d'un travailleur qui ne satisfait pas à une condition d'octroi des allocations de chômage, à savoir être involontairement privé de travail et de rémunération, et qui n'a donc pas droit aux allocations (Cass., 18.2.2002, ONEM c/VDV. Ch., R.G. S.01.0138.N – (…). La raison de cette distinction est que le chômeur qui abandonne son emploi, qui est licencié à la suite de son attitude fautive, qui refuse un emploi, qui ne se présente pas auprès d'un employeur ou du service de placement lorsqu'il y est convoqué est exclu du bénéfice des allocations non pas parce qu'il commet une faute méritant d'être sanctionnée, mais parce qu'en adoptant une telle attitude, il crée lui même les conditions de sa mise au chômage (ou de son maintien au chômage). Il en découle qu'il ne peut, pendant une période que le directeur détermine à l'intérieur des limites prévues par la réglementation, prétendre faire appel au mécanisme de solidarité sociale mis en place par l'assurance-chômage*".

Selon la réglementation, si une exclusion est appliquée, avec éventuellement un sursis, ce n'est donc pas le fait de l'application d'une sanction car une faute aurait été commise qui est ici visée. Non, c'est le fait de ne pas permettre de bénéficier d'une allocation car on n'en remplirait pas les conditions.
Dans les faits, nous n'avons encore jamais rencontré une personne exclue des allocations plusieurs semaines, avec ou sans sursis, vivre cette exclusion autrement que comme une sanction infligée car on lui aurait prêté une faute ou un manquement. L'exclusion est évidemment et logiquement vécue comme une sanction.

D'un point de vue pratique, toute sanction prise dans le cadre du chômage volontaire se fait suite à une **audition** **(12)** du travailleur. Cette audition a lieu au plus tôt le 10ème jour qui suit la remise de la convocation à la poste. La convocation reprend la possibilité de ne pas se présenter mais de communiquer ses moyens de défense par écrit.

En cas d'empêchement pour la date de l'audition, le travailleur peut demander le report de l'audition à une date ultérieure (max. 15 jours plus tard). Ce report n'est accordé qu'une seule fois, sauf cas de force majeure (ex. accident). Quant à la demande de report, elle doit parvenir à l'ONEm au plus tard le jour précédant celui de la convocation.

Enfin, le travailleur peut venir seul ou décider de se faire représenter ou assister par un avocat ou par un délégué syndical. Il peut également renoncer à être entendu.

(12) Arrêté royal, art.144.

1 L'exclusion des allocations peut être temporaire ou consister en la perte du droit

Une exclusion de 4 à 52 semaines est applicable dans les situations suivantes :

- abandon d'un emploi convenable sans motif légitime
- refus d'un emploi convenable sans motif légitime
- non-respect des mesures d'outplacement (individuel ou collectif)
- non-présentation auprès d'un employeur ou du service régional de l'emploi.

Une exclusion de 4 à 26 semaines est applicable en cas de licenciement pour attitude fautive

Une exclusion de 4 semaines est appliquée en cas de non-inscription comme demandeur d'emploi dans les 2 mois à dater de la prise de cours d'une période de dispense de préavis ou de période couverte par une indemnité de rupture.

Une perte du droit (13) peut se produire en cas de récidive ou en tant que première exclusion dans les situations suivantes **(14)** :

- abandon d'emploi dans l'intention de demander des allocations,
- refus d'emploi dans l'intention de continuer de bénéficier des allocations,
- défaut de présentation auprès d'un employeur dans l'intention de continuer de bénéficier des allocations,
- non-respect des obligations relatives à l'outplacement (individuel ou collectif) dans l'intention de pouvoir bénéficier ou continuer de bénéficier des allocations,
- refus de participer à un plan d'action individuel ou aux actions d'accompagnement en tant que demandeur d'emploi "non mobilisable".

⚠ La preuve du caractère "intentionnel" est à charge de l'ONEm.

2 L'exclusion peut être remplacée par un avertissement ou assortie d'un sursis total ou partiel (placé avant ou après la période d'exclusion effective)

Un avertissement peut être donné au travailleur qui n'a pas été exclu (avec ou sans sursis) pour chômage volontaire, dans les 2 ans qui précèdent l'avertissement. L'avertissement n'est pas considéré comme une décision d'exclusion en matière de récidive mais peut être considéré comme une circonstance aggravante lors de la fixation de la durée d'une nouvelle décision.
Un sursis peut être donné au travailleur qui n'a pas été exclu (avec ou sans sursis) pour chômage volontaire dans les 2 années qui précèdent le sursis. Le sursis est considéré comme une décision d'exclusion pour chômage volontaire en matière de récidive.

(13) En cas de perte de droit, un nouveau droit au chômage n'est possible que si le travailleur prouve à nouveau le nombre de jours de travail nécessaires pour être admis au bénéfice des allocations.
(14) Arrêté royal, art. 52bis, §2.

3 La notion de récidive

On parle d'une première récidive s'il ne s'est pas écoulé plus de 12 mois entre les deux événements et que le travailleur a été mis au courant de la première décision.
On parle d'une deuxième récidive s'il ne s'est pas écoulé plus de 24 mois entre les deux événements et que le travailleur a été mis au courant des deux premières exclusions.

En matière de récidive, les scénarios possibles sont les suivants :

1e fait	**2e fait** (dans les 12 mois)	**3e fait** (dans les 12 mois)
Licenciement pour attitude fautive 4 à 26 semaines (avertissement ou sursis possible)	*Licenciement pour attitude fautive* 8 à 52 semaines	*Licenciement pour attitude fautive* **perte du droit**

1e fait	**2e fait** (dans les 12 mois)	**3e fait** (dans les 12 mois)
*Autre situation de chômage volontaire **(15)*** 4 à 52 semaines (avertissement ou sursis possible)	*Licenciement pour attitude fautive* 8 à 52 semaines	*Licenciement pour attitude fautive* **perte du droit**

1e fait	**2e fait** (dans les 12 mois)
*Autre situation de chômage volontaire **(16)*** 4 à 52 semaines (avertissement ou sursis possible)	*Autre situation de chômage volontaire **(17)*** **perte du droit**

(15) A l'exception de la non-inscription comme demandeur d'emploi dans les deux mois à dater de la dispense de prestation du préavis ou de la période couverte par une indemnité de rupture.
(16) Idem.
(17) Idem.

4 Situations dans lesquelles une sanction n'est pas appliquée

Une sanction n'est pas appliquée dans les situations suivantes :

En cas d'**abandon d'emploi** :

- si, après l'abandon d'emploi et avant la demande d'allocations de chômage, il y a reprise effective **(18)** de travail pendant minimum 13 semaines. Les 13 semaines ne doivent pas nécessairement être ininterrompues ni exercées auprès d'un même employeur ni être à temps plein **(19)**;
- s'il y a eu abandon d'emploi pour exercer, également de manière effective, une activité non assujettie à la sécurité sociale, secteur chômage, pendant minimum 6 mois (ex.: une activité indépendante à titre principal) ;
- s'il y a eu abandon d'emploi pour élever son enfant : l'interruption des prestations de travail doit intervenir dans les 6 premières années de la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Dans ces deux derniers cas, il faut pouvoir apporter la preuve que le précédent employeur n'est pas disposé à réengager le travailleur.

En cas de **licenciement pour attitude fautive** :

- en cas de reprise effective d'un travail salarié pendant minimum 13 semaines avant la demande d'allocations (voir ci-dessus),
- en cas d'exercice d'une activité non assujettie à la sécurité sociale des travailleurs salariés, secteur chômage, pendant minimum 6 mois, comme une activité indépendante principale par exemple (voir ci-dessus).

(18) Les jours d'incapacité de travail, de chômage temporaire, couverts par indemnité de rupture, etc. ne comptent donc pas.
(19) Le fait de ne pas être à temps plein peut cependant avoir pour conséquence une indemnisation à temps partiel. Prudence donc.

INTERROGER LA RÈGLE

La règle définit une notion, renvoie à des événements et critères (critères de l'emploi convenable) qui permettent d'attester d'une situation de chômage volontaire et enfin, énonce les conséquences d'une telle situation sur l'indemnisation du travailleur. Mais que nous apprend-t-elle de plus ?

DES CRITÈRES DE L'EMPLOI CONVENABLE INADAPTÉS AUX RÉALITÉS DU TRAVAIL

Les critères de l'emploi convenable sont d'une force extrêmement puissante dans le quotidien des travailleurs et travailleuses puisqu'ils s'appliquent dans toutes les situations qualifiées d'abandon ou de refus d'emploi. L'instruction administrative de l'ONEm précise d'ailleurs qu'ils ne s'appliquent pas qu'aux seuls emplois quittés ou refusés mais aussi aux formations abandonnées ou refusées, qui avaient été "proposées" par le service régional de l'emploi **(20)**. Le poids de ces critères est conséquent, cela semble une évidence.

Ces critères ne sont pas neufs. Ainsi, par exemple, l'arrêté du Régent de 1945 prévoyait déjà qu'un emploi convenable pouvait relever d'une autre profession que celle exercée antérieurement et qu'il pouvait se trouver dans une autre région que celle du domicile. Quant à l'assimilation de la formation professionnelle à un emploi convenable, elle date de 1961. Le critère de la durée de l'absence journalière entre le domicile et le lieu de travail, qui est aujourd'hui de 12h **(21)**, date de 1979, année où cette durée est passée de 14h à 12h **(22)**. L'histoire a bien entendu fait son œuvre également. Des critères relatifs, par exemple, à la moralité ou à l'accord des parents en cas de mise à l'emploi quand on a moins de 21 ans, ont disparu.

Ceci étant, les critères les plus connus ou qui sont le plus souvent évoqués par les personnes sans emploi, comme ceux liés à la qualification professionnelle ou à la non prise en compte de la "charge" familiale, n'ont jamais été remis en question. Ils sont même davantage renforcés année après année.

Ainsi, jusqu'en 2015, si l'on évoquait la difficulté d'accepter tel ou tel emploi en raison de considérations d'ordre familial, l'ONEm suggérait au chômeur de demander une dispense pour raisons sociales et familiales.
Une dispense que l'on pourrait qualifier de "cul de sac" puisque ne permettant plus que l'octroi d'environ 250 euros par mois d'allocations de chômage, une dispense qu'il était donc impossible d'envisager puisqu'elle ne permettait pas de nourrir sa famille mais qui permettait à l'ONEm de justifier l'existence d'une solution pour les personnes qui ne pouvaient être disponibles pour un emploi en raison de contraintes sociales ou familiales.

(20) Arrêté royal, art.51, §1, al.10.
(21) A l'exception des personnes sans emploi bénéficiant d'un tau majoré en fonction de leur âge.
(22) Palsterman, P. "*La notion de chômage volontaire 1945-2003*", Courrier hebdomadaire du CRISP, 2003/21, n°1806, pp. 5-48. Ce texte, disponible ici, fournit notamment des références historiques sur les critères de l'emploi convenable aux pages et dans le tableau annexe.

Depuis maintenant 2015, il n'est même plus question de faire comme si l'administration pouvait envisager les difficultés sociales ou familiales puisque cette dispense a disparu pour être remplacée par la dispense pour aidant proche, au champ plus restrictif (soins palliatifs, soins en cas de maladie grave ou pour un enfant atteint d'un handicap), à la durée moyenne plus courte et à l'indemnisation toujours aussi minime.

On nie ici la réalité des crèches impayables et/ou avec listes d'attente de plusieurs mois, le prix de la garderie scolaire, la difficulté des parents solos. Pendant ce temps, le monde du travail, lui reconnaît de plus en plus comme facteur de « bien-être » la possibilité de concilier la vie professionnelle et personnelle, familiale.

Concernant le critère lié à la qualification professionnelle, alors que le monde du travail encourage la formation continue tout au long d'une carrière, permettant le maintien et l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences concernant le métier exercé ou certaines de ses composantes, il semble qu'une fois au chômage, nos expériences de travail, nos études, notre formation, ne soient plus un facteur si important que cela.

Le service régional de l'emploi a ainsi la possibilité de "proposer" un emploi qui pourrait être totalement différent de nos anciennes expériences professionnelles, pour autant que cela corresponde à nos aptitudes, notre formation (dont rien n'exclut que soit prise en compte la formation initiale ou une nouvelle formation qui aurait été suivie sur invitation du service régional de l'emploi), nos compétences et talents **(23)**.

Sur ce point, qu'en est-il de la marge de manœuvre du demandeur d'emploi face au service régional de l'emploi ou face à l'employeur chez lequel il est invité à postuler ? On peut s'interroger, voire s'en inquiéter.

En Suède, par exemple, la réglementation chômage stipule que l'expérience du demandeur d'emploi doit être prise en compte pour éviter des changements de profession inutiles mais insiste également sur le fait que« *la notion d'emploi convenable est liée en prenant en considération l'offre d'emploi sur la totalité du marché du travail, compte tenu de l'offre d'emplois vacants et de demandes sur le marché du travail (..). L'article 7 du règlement (….) prévoit qu'une offre ou une proposition de travail qui ne correspond pas à la formation ou à l'expérience professionnelle du demandeur n'a pas nécessairement de ce seul fait un caractère non convenable ; l'article 8 précise aussi que, si l'employeur estime que les qualifications du demandeur sont suffisantes et souhaite l'engager, le travail sera jugé convenable même si le demandeur a une autre évaluation de ses connaissances et qualifications*" **(24)**.

(23) Arrêté ministériel, art.23.

(24) https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805b0b52
résolution CM/ResCSS (2011 16 sur l'application du code européen de sécurité sociale et de son protocole par la Suède (période du 1er juillet 2009 au 30 juin 2010) (adoptée par le comité des Ministres le 6 juillet 2011, lors d la 1118e réunion des Délégués des Ministres).

Sur cette réglementation par exemple, le Conseil de l'Europe a réagi, faisant savoir que de telles dispositions pouvaient avoir pour conséquence de priver le travailleur de la possibilité de protéger sa formation, ses qualifications, ses expériences et qu'il s'inquiète de l'affaiblissement du rôle du service de l'emploi "*réduit à fonctionner en tant que simple fournisseur de travailleurs pour satisfaire la demande des employeurs, sans tenir compte de l'évaluation que font les demandeurs d'emploi de leur propre statut professionnel et social*"**(25)**.

DES OBLIGATIONS QUI SE MULTIPLIENT POUR LES PERSONNES SANS EMPLOI

Les événements considérés comme relevant du "chômage volontaire" se sont multipliés au cours des années. Si la réglementation chômage mentionnait déjà, à ses débuts, l'abandon d'emploi, le licenciement pour faute et le refus d'emploi comme situations de nature à considérer qu'une personne était en situation de chômage volontaire, d'autres obligations sont apparues plus tard, au gré des évolutions réglementaires. Ont en effet suivi, dans l'ordre :

- les obligations liées à la procédure d'**outplacement**,
- les obligations liées au respect du **plan d'action individuel**,
- l'obligation liée à **l'inscription** dans un certain délai auprès du service régional de l'emploi (en cas de préavis non presté ou remplacé par le versement d'une indemnité compensatoire de préavis),
- enfin, les devoirs qui lient les **personnes « non mobilisables »** au service régional de l'emploi.

Cette multiplication des événements constitutifs de chômage volontaire multiplie dans le même mouvement les obligations (obligations qui n'étaient déjà pas minimes, il n'est pas inutile de le rappeler) qui incombent aux personnes qui deviennent sans emploi :

- des **obligations qui se situent avant d'arriver au chômage** puisqu'il s'agit aussi de pouvoir montrer que si l'employeur est en défaut (défaut dans le cadre de la procédure d'outplacement, défaut quant à la stipulation qu'une inscription comme demandeur d'emploi doit se faire dans un délai donné en cas de préavis non presté ou remplacé par une indemnité), le travailleur ne l'est pas (car il a mis l'employeur en demeure par recommandé de respecter ses obligations, par exemple) ;

- des **obligations qui se situent pendant le chômage** puisqu'il s'agit de respecter ce que le service régional de l'emploi attend en termes d'obligations.

Ces obligations toujours plus nombreuses sont constantes depuis que nous sommes entrés, depuis maintenant environ 20 ans, dans l'ère de l'activation. Mais le langage a changé. Depuis l'avènement de "l'Etat social actif", le vocabulaire de la réglementation, et partant, des institutions, a fortement changé. Il ne faut pas sous-estimer la puissance des mots choisis.

(25) Idem op cit.

En effet, aujourd'hui :
On ne contrôle plus. On accompagne, on évalue.
On ne convoque pas. On invite.
On n'oblige pas. On active, on propose des outils, on accompagne.
On ne signe pas, avec le service régional de l'emploi, un document qui résume nos obligations. Non, on collabore à un plan d'action.
On ne s'inscrit pas non plus tout azimut dans des agences d'interim. Non, on a un projet. Si on ne l'a pas encore, on le construit grâce à un travail de collaboration avec le service de l'emploi.

Sur la forme, les termes ont changé de manière évidente et profonde. Sur le fond, la situation est pire. Car il est plus facile de se mobiliser pour crier "stop au contrôle des chômeurs" que "stop à l'accompagnement"... .C'est tout l'atout politique du langage positif **(26)**.

LE MYTHE DU "CHÔMEUR QUI N'EN SERAIT PEUT-ÊTRE PAS UN"

L'arme du vocabulaire est une arme très puissante en politique. Elle l'est aussi dans les discours du monde patronal. En matière de vocabulaire, non pas tellement sur le chômage en tant que système de protection sociale, mais bien plutôt sur ce qui peut être dit ou sous-entendu sur "les chômeurs", l'automne 2021 a été prolifique.

En septembre dernier par exemple, le Ministre de l'emploi, Monsieur Dermagne, évoquait dans la presse 25 mesures dans le cadre de l'emploi. Une de ces mesures, qui a notamment fait réagir le monde patronal, était de permettre - sous conditions - le bénéfice d'allocations de chômage en cas de démission.

Cette proposition n'est encore qu'un projet de loi et nous n'en connaissons pas les tenants et aboutissants mais à peine l'hypothèse d'un tel droit - sous conditions, nous le rappelons encore - était envisagée par une personnalité politique, que les réactions du monde patronal ont fusé.

Le moins que l'on puisse dire est que sur ce sujet, ce monde patronal semble s'accorder. Le vocabulaire est édifiant : proposition "*du siècle passé*" qui "*incite à la désactivation*" pour l'Unizo, proposition qui incite "*à nouveau à se constituer un confortable matelas d'allocations*" pour le Voka (on notera également le "à nouveau" même si nous ne savons pas quelle précédente mesure allait aussi dans ce sens selon le Voka) **(27)**, une mesure qui pourrait même, qui sait, se muer en "*nouvelle prépension*" (un terme qui n'existe d'ailleurs plus depuis qu'il a été remplacé par "chômage avec complément d'entreprise") pour la FEB, en offrant un "*accès facile au chômage pour une durée indéfinie*"**(28)**.

(26) Sur le vocabulaire positif, nous conseillons bien entendu de prendre le temps de lire, relire, écouter, ré-écouter Franck Lepage. Sur ceci et bien d'autres choses d'ailleurs. Plus d'informations notamment via https://www.ardeur.net.

Ce vocabulaire, négatif s'il en est à l'égard des personnes sans emploi, contribue de son côté à diffuser, encore et toujours, le mythe du "chômeur responsable".

Au chômage, nous n'en ferions jamais assez, nous ne serions pas assez actifs, nous reposant sur nos allocations, etc. Au final, avec un tel langage, la responsabilité du chômage retombe toujours sur les seules personnes sans emploi, sans interroger le marché de l'emploi, sa violence, sa dérégulation. Et en faisant fi de réalités pourtant flagrantes : quand il travaille, le travailleur est dans un rapport de force inégalitaire par rapport à son employeur. Quand il est sans emploi, il est dans un rapport de force inégalitaire par rapport au service régional de l'emploi et un potentiel futur employeur. Dans les deux situations, il fait face à la violence du marché de l'emploi.

Nous nous souvenons tous du Président Français, Emmanuel Macron, qui estimait qu'il suffisait de traverser la rue pour trouver un emploi. Mais quel emploi ? Pour quelles conditions ? Un emploi décent, convenable, épanouissant ?
En septembre dernier également, le Président du Mouvement Réformateur, Georges-Louis Bouchez évoquait dans la presse la possibilité de sanctionner les personnes sans emploi qui n'acceptent pas une formation ou un métier en pénurie et ce, au nom de l'aide que nous devrions apporter à l'État : "*Oui, il va falloir se faire un peu violence dans certains cas. L'Etat ne peut plus venir en aide si vous ne lui venez pas en aide*".

Ces propos, qui nous invitent à trouver notre compte, parfois loin de nos rêves **(29)**, culpabilisent les personnes tout en désignant une conception pour le moins particulière de l'Etat et de la sécurité sociale.

Un État qui conditionne son aide à celle que nous lui apportons, alors même que la Constitution belge prévoit que ce même État a des obligations à remplir à notre égard.

Quant à la sécurité sociale, dont le principe est de protéger en cas de risques ou d'événements de la vie, nous rappelons qu'elle est financée à hauteur d'environ 60% par les cotisations prélevées sur les salaires **(30)**. Conditionner une aide de l'Etat à l'aide que nous devons lui apporter, c'est faire fi que chaque jour, nous contribuons à la collectivité car nous travaillons et produisons, dans et hors de l'emploi.

---

(27) A lire ici.
(28) A lire ici.
(29) Monsieur Bouchez déclarait sur ce sujet : "*Quand vous avez 125 métiers en pénurie, il y a moyen de trouver son compte. Maçon, métiers de l'horeca, chauffagiste, électricien, serrurier... Est-ce mieux de tomber dan un chômage de longue durée que de se former à un emploi qui 'était peut-être pas l'emploi d'origine ou de rêve?*" Propos que vous pouvez lire ici.
(30) Le rapport ONSS 2020 est disponible ici.

CONCLUSION : ET SI ON INTERROGEAIT L'EMPLOI ?

La notion de chômage volontaire est définie de manière restrictive dans la réglementation, renvoyant à certains événements liés à la fin du contrat de travail ou aux obligations des personnes sans emploi. Il ne fait pourtant nul doute que, dans le langage politique, cette notion signifie bien plus que cela.

Les discours politiques qui concernent, tantôt ceux qui s'enliseraient dans le chômage, tantôt celles qui ne chercheraient pas un emploi, ou encore ceux à qui c'est même un « savoir-être » qu'il faudrait enseigner afin d'avoir les « bons » comportements sur le marché de l'emploi **(31)**, tous ces discours renvoient constamment à une affirmation réductrice, erronée et insultante qui consiste à diffuser et entretenir le mythe de la personne sans emploi comme unique responsable de son chômage.

Ce faisant, on ne s'interroge pas sur le monde de l'emploi dans lequel nous évoluons tous et toutes. Il y a des réalités qu'on ne veut pas voir : les démissions dans la douleur quand il s'agit de se sortir d'une situation de travail qui n'est plus tenable face à un employeur qui refuse le licenciement sous le prétexte que cela lui coûterait cher ou de l'argent **(32)**, la difficulté de tenir tête à un employeur qui met la pression pour faire signer une rupture de commun accord, la difficulté de porter plainte pour non-versement de salaires tout en continuant à être sous contrat. Ce sont aussi des réalités.

On pourrait encore parler des emplois à temps partiel qui placent certains ou certaines dans une situation de cul de sac financier, dans l'impossibilité de parvenir à un revenu réellement supérieur à leurs allocations de chômage, tout en étant confrontés à la difficulté de faire face à des dépenses pour la garde des enfants ou les transports et de devoir compléter leur horaire par un autre temps partiel. C'est encore une réalité. Une réalité qui entretient la pauvreté alors même qu'on exerce un emploi.

On continue donc encore et toujours à faire comme si. Comme si le chômage était une affaire d'individus et non pas le fait d'un marché de l'emploi dans lequel les entreprises dictent leurs lois (les métiers en pénurie sont à ce titre un parfait exemple, illustrant l'écart entre les qualifications de la main-d'œuvre disponible et les demandes de main-d'œuvre des entreprises).

(31) Nous pensons ici aux propos de Mme Hilde Crevits face au projet de travail communautaire pour les personnes au chômage depuis plus de deux ans (région flamande) : "Les personnes qui sont au chômage pendant plus de deux ans perdent un certain nombre de compétences nécessaires pour un emploi, comme par exemple les compétences sociales, ou encore savoir comment se comporter au travail. Nous voulons y répondre en leur faisant faire des travaux d'intérêt général. De cette manière, ces personnes conservent des contacts sociaux et continuent d'être formées aux compétences sociales". Propos à lire ici.

(32) Un licenciement ne "coûte" pas. Si un préavis est remis, un salaire est versé en contrepartie du temps de travail presté. Si un licenciement se fait sans préavis, il est tout simplement logique que le préavis qui aurait dû être presté soit indemnisé. Ce n'est pas un coût, c'est le droit du travail qui s'applique.

Mais quand on entend le monde patronal asséner que la main-d'œuvre manque dans de nombreux secteurs en pénurie et qu'à ce titre, il faut absolument que les personnes sans emploi soient incitées à s'y former, sous peine de sanction, entend-on ce même monde patronal proposer une revalorisation salariale pour ces mêmes secteurs quand ils font partie des secteurs les moins rémunérés (comme, par exemple, le secteur du bois, la boucherie, la pâtisserie) ? Non.

Nous en sommes donc là. Surtout, surtout, ne pas remettre en cause la primauté du capital sur le travail, ne pas froisser les entreprises. Ne pas visibiliser les mauvaises conditions de travail. Ne pas interroger les inégalités sociales. Mais occuper les personnes, montrer qu'elles sont dans l'action, une démarche volontaire, non dans un enlisement vers l'oisiveté. Peu importe l'emploi, sa qualité, les conditions de travail et salariales ?

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 première ligne par la FWB.