



Association de la  
Ville et des Communes  
de la Région de Bruxelles-Capitale a.s.b.l.  
Vereniging van de  
Stad en de Gemeenten  
van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest v.z.w.

Section CPAS

Afdeling  
"Maatschappelijk Welzijn"



---

# EMPLOIS SUBVENTIONNÉS EN CPAS :

## « L'ARTICLE 60, §7, LO »

---

« ... DE LA VOIE VERS LE CHÔMAGE

À LA VOIE VERS L'EMPLOI ...»

« L'article 60, §7 », « un article 60, §7 », « un contingent d'articles 60, §7 » ou « nos articles 60, §7 » : autant de mots qui renvoient à des personnes et à des contextes particuliers.

Depuis son apparition en 1976, l'article 60, §7 de la loi organique des CPAS est passé du statut « d'article de loi » à celui de « concept ».

Beaucoup d'eau étant passée sous les ponts depuis 1976, il est important de consolider l'information existante sur ce que l'on appelle « l'article 60, §7 » et son évolution.

C'est l'objectif que poursuit ce document.

**DÉCEMBRE 2007**

# Table des matières

<b>1. LE DISPOSITIF « ARTICLE 60, § 7 »</b> .....	<b>4</b>
<b>2. LIEU DE TRAVAIL</b> .....	<b>6</b>
2.1 ARTICLE 60, §7 « INTERNE » : OCCUPATION DANS LE CPAS .....	6
2.2 ARTICLE 60, §7 « EXTERNE » : MISE À DISPOSITION D'UN UTILISATEUR .....	7
2.2.1 <i>De quoi s'agit-il ?</i> .....	7
2.2.2 <i>Responsabilité et autorité</i> .....	9
2.2.3 <i>Utilisateurs visés</i> .....	10
a. Commune : .....	10
b. Associations Sans But Lucratif : .....	10
c. Intercommunale à but social, culturel ou écologique : .....	10
d. Société à finalité sociale : .....	10
e. Autre CPAS : .....	10
f. Association au sens du chapitre XII L.O. : .....	10
g. Hôpital public : .....	10
h. Initiatives agréées par le ministre compétent pour l'économie sociale : .....	11
1. Utilisateurs : Initiatives d'économie sociale .....	11
2. Conditions d'octroi .....	13
3. Montant de la subvention .....	13
4. Contingent de postes subsidiés .....	13
5. Encadrement et accompagnement .....	14
6. CPAS comme acteur d'économie sociale .....	14
7. Informations complémentaires .....	14
i. Partenaires qui ont conclu une convention .....	15
j. Entreprises privées .....	15
1. Définitions spécifiques .....	15
2. Durée du contrat de travail .....	15
3. Obligation de l'utilisateur .....	16
4. Encadrement et formation .....	16
<b>3. CONTRAT DE TRAVAIL « ARTICLE 60 »</b> .....	<b>17</b>
3.1 GÉNÉRALITÉS .....	17
3.2 ENGAGEMENT À « TEMPS PLEIN » .....	18
3.2.1 <i>Montant de la subvention</i> .....	18
3.2.2 <i>Durée de la subvention</i> .....	18
3.2.3 <i>Modification de la situation du bénéficiaire</i> .....	19
3.3 ENGAGEMENT À « TEMPS PARTIEL » .....	20
3.3.1 <i>Conditions d'octroi</i> .....	20
3.3.2 <i>Montant de la subvention</i> .....	21
3.3.3 <i>Durée de la subvention</i> .....	21
3.3.4 <i>Modification de la situation du bénéficiaire</i> .....	21
3.4 RÉMUNÉRATION .....	22
3.4.1 <i>Barème de rémunération</i> .....	22
3.4.2 <i>Barème « idéal »</i> .....	23
3.4.3 <i>Intervention de l'utilisateur</i> .....	24
3.4.4 <i>Exonération de cotisations de sécurité sociale patronales</i> .....	25
<b>4. TRAVAIL SOCIAL ET ADMINISTRATIF</b> .....	<b>27</b>

4.1 SÉLECTION ET RECRUTEMENT .....	27
4.1.1 <i>Le poste de travail</i> .....	27
4.1.2 <i>Les usagers</i> .....	28
a. Public cible .....	28
1. Définition ... légale .....	28
2. Définition ... sociale .....	28
b. Public visé .....	29
1. Situation sociale de la personne .....	29
2. Profil d'insertion socioprofessionnelle .....	30
4.2 ACCOMPAGNATEUR « ARTICLE 60 » .....	30
4.3 LA CONVENTION DE MISE À DISPOSITION .....	31
4.3.1 <i>De quoi s'agit-il ?</i> .....	31
4.3.2 <i>Contenu</i> .....	32
a. Signataires .....	32
b. Des responsabilités et de l'autorité sur le travailleur .....	32
c. Cadre de la mise à disposition .....	33
d. Rémunération du travailleur .....	33
e. Intervention dans les frais salariaux .....	33
f. Identification de la qualité du travailleur .....	33
g. Objectifs de la mise à disposition .....	33
h. Règlement de travail en vigueur .....	34
i. Dénoncement de la convention .....	34
j. Litige .....	35
4.4 SUBVENTION DE « TUTORAT » .....	35
4.4.1 <i>De quoi s'agit-il ?</i> .....	35
4.4.2 <i>Montant de la subvention</i> .....	36
4.4.3 <i>Conditions d'octroi</i> .....	36
4.4.4 <i>Durée</i> .....	37
4.4.5 <i>Convention et contenu</i> .....	37
4.4.6 <i>Contrôle</i> .....	37
4.4.7 <i>Déménagement / Compétence du CPAS</i> .....	38
4.5 MESURE « 500 € » .....	38
4.5.1 <i>De quoi s'agit-il ?</i> .....	38
4.5.2 <i>Public cible</i> .....	38
4.5.3 <i>Rôles du CPAS</i> .....	39
a. Rôle de gestionnaire .....	39
b. Rôle d'opérateur .....	39
4.5.4 <i>Rôles d'Actiris</i> .....	40
a. Rôle d'organisme de validation méthodologique .....	40
b. Rôle d'opérateur .....	40
4.5.5 <i>Partenaires agréés par Actiris</i> .....	40
4.5.6 <i>Mise en œuvre d'un plan d'accompagnement individualisé</i> .....	41
4.5.7 <i>Modalités financières</i> .....	41
<b>5. EXONÉRATION PROFESSIONNELLE « ART 35 » .....</b>	<b>43</b>
5.1 PRINCIPE .....	43
5.2 PUBLIC CIBLE .....	43
5.3 REVENUS PROFESSIONNELS « CLASSIQUES » .....	43
5.4 REVENUS PROFESSIONNELS ISSUS D'ACTIVITÉS ARTISTIQUES .....	44
<b>6. ANNEXES .....</b>	<b>45</b>

6.1 HISTORIQUE DE L'ARTICLE 60, §7 .....	45
6.2 STATISTIQUES : EMPLOIS « ARTICLE 60, §7 » : INTERNE / EXTERNE .....	48
6.3 EVOLUTION DU TEXTE DE L'ARTICLE 60, §7 .....	49
6.3.1 <i>Texte original</i> .....	49
a. Texte .....	49
b. Contenu .....	49
6.3.2 <i>Modification par la Loi du 22 décembre 1995</i> .....	49
a. Texte .....	49
b. Éléments .....	50
6.3.3 <i>Modification par la Loi du 29 avril 1996</i> .....	50
a. Texte .....	50
b. Éléments .....	50
6.3.4 <i>Modification par la Loi du 22 février 1998</i> .....	51
a. Texte .....	51
b. Éléments .....	51
6.3.5 <i>Modification par la Loi du 24 décembre 1999</i> .....	52
a. Texte .....	52
b. Éléments .....	52
6.3.6 <i>Modification par la Loi du 2 août 2002</i> .....	53
a. Texte .....	53
b. Éléments .....	53

## 1. LE DISPOSITIF « ARTICLE 60, § 7 »

**Article 60, § 7, LO :** « 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 en agissant lui-même comme employeur pour la période visée. (...) ».

L'article 60, § 7, LO permet au CPAS d'engager sous contrat de travail une personne afin de lui permettre d'ouvrir le droit aux allocations de chômage ou d'acquérir une expérience professionnelle.

Le contrat de travail est exécuté soit au sein du CPAS (on parlera d'article 60, § 7 Interne) soit auprès d'un tiers (on parlera d'article 60, § 7 Externe).

Cet engagement bénéficie d'une subvention mensuelle de **876,50 euros** (montant en vigueur à la date du 1er avril 2007) de l'Etat fédéral ainsi que d'une exonération totale des cotisations patronales.

En général, ce type d'engagement bénéficie d'un encadrement spécifique de la part du service d'insertion socioprofessionnelle du CPAS.

L'engagement d'une personne sur base de l'article 60, § 7, LO a toujours lieu dans le respect du droit du travail et des législations sur le contrat de travail et la protection de la rémunération.

Pour rappel, l'article 60, §7 fait partie du chapitre de la loi organique du 8 juillet 1976 consacré aux missions du centre public d'action sociale.

La mission du CPAS prévue dans le cadre de l'article 60, §7 vise à procurer à une personne une période de travail permettant d'obtenir le bénéfice de certaines allocations sociales. Concrètement, il s'agit de permettre à une personne de glisser du CPAS vers le système des allocations de chômage. Cette mission s'inscrit donc dans le rôle résiduaire du CPAS par rapport à la sécurité sociale.

Réaliser cette mission pour une personne suppose que cette dernière ne rencontre plus de difficultés sociales. En effet, envoyer une personne ayant des problèmes sociaux vers le chômage ne l'aiderait en aucun cas. Celle-ci reviendrait tôt ou tard vers le CPAS, car incapable de pouvoir se positionner dans le monde du travail, ce qui est l'objectif clair des politiques du chômage.

On soulignera aussi que l'article 60, §7 est considéré comme une forme d'aide dont le pouvoir d'appréciation appartient au CPAS et à ses lieux de décisions. L'article 60, §7 ne peut être considéré comme un droit. C'est une forme possible que peut prendre l'aide sociale.

Si à l'origine en 1976, l'esprit était effectivement de permettre aux personnes aidées par le CPAS de passer du système d'assistance sociale à celui de la sécurité sociale, on peut estimer qu'aujourd'hui, si l'action est la même, l'esprit (et donc l'objectif) a quelque peu évolué.

L'actuel article 60, §7 donne au CPAS la faculté d'engager un ayant droit afin de lui :

1. procurer une période de travail suffisante pour que la personne ouvre un droit à la sécurité sociale : les allocations de chômage;
2. permettre d'acquérir une expérience professionnelle.

La première finalité est « historiquement » évidente et tient dans la mission résiduaire des CPAS par rapport à la sécurité sociale. On pourrait estimer que cette finalité a une portée essentiellement administrative. C'est à dire que l'objectif est de faire réaliser à une personne un nombre suffisant de jours de travail dans le cadre d'un contrat de travail (donc avec paiement de cotisations sociales individuelles) afin de lui permettre d'ouvrir le droit aux allocations de chômage.

Aujourd'hui, cette finalité est dans tous les cas inévitable mais elle ne peut plus être la seule prise en compte. En effet, le reproche fait à la mesure d'être une « usine à chômeurs » ne doit plus exister. Pour y arriver, on plaidera pour un travail en binôme avec la deuxième finalité.

Cette deuxième finalité est la réalisation d'une expérience professionnelle. Cela consiste en l'acquisition de savoir, savoir-être et savoir-faire ainsi qu'en une définition des attentes de la personne par rapport au monde du travail.

Si l'objectif des CPAS est plus que jamais de permettre aux personnes de trouver leurs places dans la société, ses missions dans le cadre de l'emploi doivent effectivement permettre aux personnes de trouver un travail. L'ancienne et unique voie vers le « chômage » n'est plus une piste acceptable.

C'est dès lors essentiellement la combinaison des deux finalités qui doit être privilégiée. La première donnant la durée maximum d'engagement et la seconde donnant le contexte de l'engagement.

L'objectif pour l'employeur et l'utilisateur sera d'augmenter les chances des personnes à trouver un emploi, ou de développer une activité au delà de l'article 60, §7.

## 2. LIEU DE TRAVAIL

Lorsque le CPAS engage une personne sur pied de l'article 60, § 7, LO, le contrat de travail est exécuté soit au sein du CPAS (on parlera d'article 60, § 7 « Interne ») soit auprès d'un tiers (on parlera d'article 60, § 7 « Externe »).

### 2.1 ARTICLE 60, §7 « INTERNE » : OCCUPATION DANS LE CPAS

L'occupation des personnes en application de l'article 60, §7 est soumise aux mêmes droits et obligations que ceux applicables aux autres membres du personnel contractuel du CPAS.

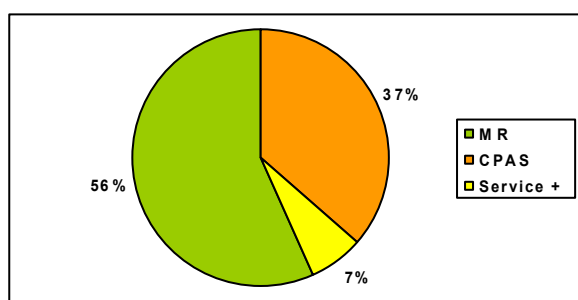
La situation du personnel engagé en application de l'article 60, §7 ne diffère donc quasiment pas de la situation du personnel contractuel. Le seul élément significatif est le motif de fin de contrat : l'ouverture du droit aux allocations de chômage.

La personne engagée réalise au sein du CPAS un travail nettement défini et est généralement affectée à un service spécifique. Pour appréhender les emplois « article 60 » au sein du CPAS, il ne faut pas perdre de vue l'institution et ce qu'elle comporte. Ainsi, on tiendra compte que dans un CPAS (en général dans un CPAS de la région bruxelloise) il y a au moins 3 pôles d'activités qui font appel à des travailleurs sous statut « article 60 » :

1. **L'administration centrale** : Partie principale de l'institution, on y retrouve les services sociaux et administratifs de l'institution. Les emplois sont essentiellement situés dans les services administratifs, les services d'entretien, les services techniques, ainsi qu'auprès des services sociaux et d'insertion socio-professionnelle (Pour certains, l'utilisation de ce type de statut au sein des deux derniers services repris ci-avant n'est pas sans poser certaines questions éthiques).
2. **La maison de repos** : Entité importante en termes de service à la population et de finances, les maisons de repos sont indissociables des politiques locales publiques au niveau bruxellois. Leurs tailles poussent à les considérer quasiment comme des institutions à part entière. Les emplois sont essentiellement situés à l'accueil et dans les services de catering, d'entretien, de nursing et service technique.
3. **Les services +** : Il s'agit des services autres qui gravitent autour des services sociaux et des maisons de repos : services d'aide à domicile, boutiques sociales, et autres projets spécifiques qui répondent à des besoins sociaux non-rencontrés par d'autres acteurs.

Tenant compte qu'en Région de Bruxelles-Capitale, la répartition des postes varie peu au cours des années 2000 à 2006, nous vous présentons ci-après la répartition des postes entre les 3 pôles pour l'année 2006.

Tableau présentant la répartition des postes entre les 3 pôles en 2006 :



## 2.2 ARTICLE 60, §7 « EXTERNE » : MISE À DISPOSITION D'UN UTILISATEUR

---

### 2.2.1 De quoi s'agit-il ?

À défaut d'être occupé au sein du CPAS, la personne engagée en application de l'article 60, §7 peut être mise à disposition d'un tiers extérieur. Les lieux de mises à disposition sont prévus légalement à l'article 60, §7. Dans le langage courant, on appelle les tiers extérieurs, des « utilisateurs » (en référence à leur utilisation de personnel mis à disposition en application de l'article 60, §7), et les postes de travail occupés, des « articles 60 Externe ».

Ce principe de la mise à disposition a été introduit en 1995, mais à cette époque, les utilisateurs visés étaient exclusivement les communes, les ASBL et les autres CPAS. Les autres utilisateurs repris dans la liste sont apparus en 1996, en 1998 et en 1999.

Actuellement, les utilisateurs visés pour une mise à disposition sont :

- une commune (celle du CPAS ou une autre)
- une ASBL
- une intercommunale
- une société à finalité sociale
- un autre CPAS
- une association chapitre XII LO
- un hôpital public
- une initiative agréée d'économie sociale
- un partenaire ayant conclu une convention (cette catégorie ouvre la disposition tant aux entreprises privées qu'au pouvoir public).

Ce rappel historique explique sans doute l'importance qu'ont les deux premiers utilisateurs (communes et les ASBL) en termes d'emplois en application de l'article 60, §7 LO.



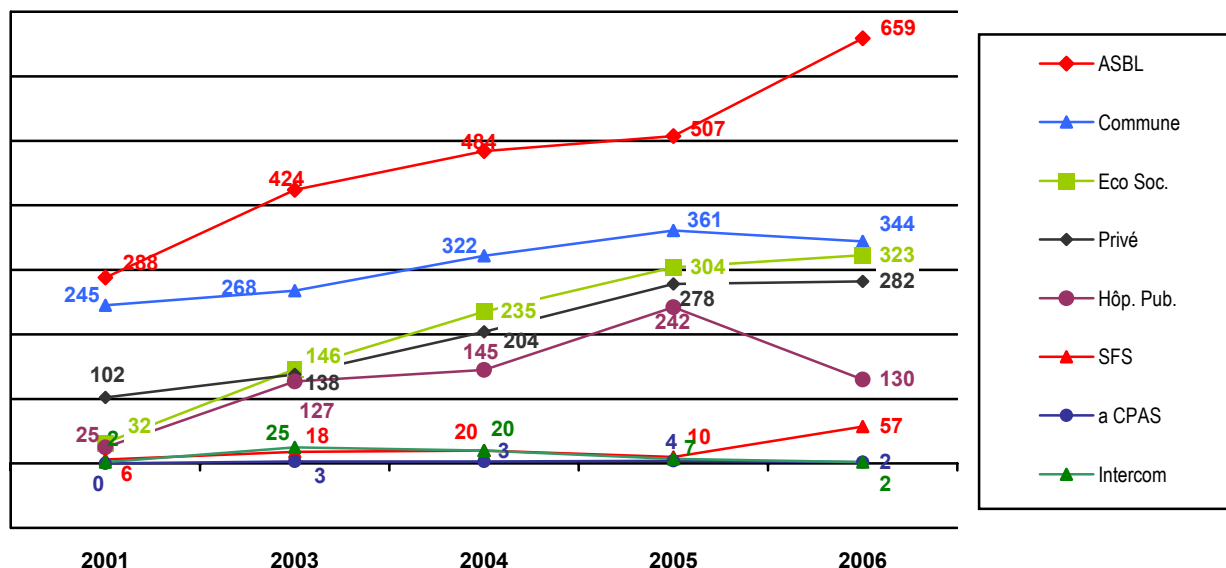
Si l'on observe le graphique ci-dessous, on se rend compte que les ASBL et les communes sont en 2001 les deux utilisateurs principaux de « l'article 60, §7 externe ».

Au fur et à mesure des années, on remarque que les ASBL et les communes sont toujours en tête mais rattrapées par les initiatives d'économie sociale et les entreprises privées.

En ce qui concerne spécifiquement les utilisateurs d'économie sociale, on notera ici que ces postes sont liés aux contingents attribués aux CPAS bruxellois par l'Etat fédéral sur base de clef de répartition régionale. Pour information, le contingent belge est en 2001 de 625 et en 2004 de 2000. Ainsi, si les CPAS sont responsables de leur politique en matière d'emplois « article 60, §7 », en ce qui concerne les postes dits « d'économie sociale », ils sont tributaires des contingents qui leurs sont attribués.

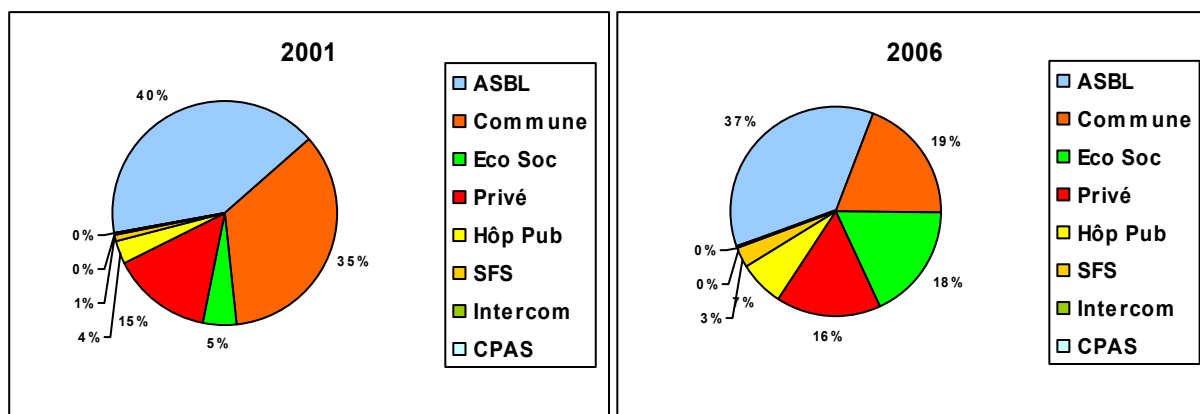
En ce qui concerne les entreprises privées, on se rend compte qu'entre 2001 et 2003, l'évolution a été lente. Cette lenteur est due à une certaine « frilosité » des CPAS par rapport à ce « nouvel » utilisateur apparu avec le Programme printemps.

Le graphique nous montre que depuis 2003 les postes en entreprises privées connaissent une croissance plus forte, qui devrait se maintenir dans les années à venir avec les nouvelles collaborations qui se créent entre les communes bruxelloises et leurs partenaires locaux privés.



Pour compléter cette illustration des emplois « externes », les deux tableaux ci-après représentent la répartition des emplois par type d'utilisateurs (situation en 2001 et 2006).

Tableaux présentant la répartition des postes par type d'utilisateurs en 2001 et en 2006 :



## 2.2.2 Responsabilité et autorité

Dans le cas de la mise à disposition auprès d'un utilisateur, les responsabilités juridiques et l'autorité sur le travailleur sont partagées entre l'employeur et l'utilisateur. Ce principe est repris dans le Rapport à la Chambre des Représentants de Belgique<sup>1</sup>, « *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).* »

*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, la travailleur 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. »*

On notera ici que le rôle d'utilisateur n'est pas à prendre à la légère. Le CPAS veillera à bien informer les candidats utilisateurs et à les sensibiliser à leurs responsabilités.

<sup>1</sup> DOC 50 1603/004, page 47

### **2.2.3 Utilisateurs visés**

La mise au travail, en application de l'article 60, §7 L.O., peut se faire au sein du CPAS ou auprès d'un utilisateur. Ces utilisateurs sont les suivants :

#### **a. Commune :**

Commune où se situe le CPAS ou une autre commune.

#### **b. Associations Sans But Lucratif :**

Association visée dans le cadre de la loi du 27 juin 1921 accordant la personnalité civile aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique.

#### **c. Intercommunale à but social, culturel ou écologique :**

Au sens de la loi du 22 décembre 1986 relative aux intercommunales (M.B. 26 juin 1987), association, formée par plusieurs communes, ayant des objets bien déterminés d'intérêt communal. C'est une personne morale de droit public qui n'a pas de caractère commercial. Elle a la forme juridique d'une société anonyme, d'une société coopérative ou d'une association sans but lucratif.

#### **d. Société à finalité sociale :**

Société telle que visée à l'article 164 bis des lois coordonnées sur les sociétés commerciales du 30 novembre 1935.

#### **e. Autre CPAS :**

Autre CPAS que celui qui est l'employeur du travailleur.

#### **f. Association au sens du chapitre XII L.O. :**

Au sens de l'article 118 de la loi organique des CPAS, association formée par le CPAS, pour réaliser une des tâches confiées aux centres par la loi organique, avec un ou plusieurs autres centres publics d'action sociale, avec d'autres pouvoirs publics et ou avec des personnes morales autres que celles qui ont un but lucratif.

#### **g. Hôpital public :**

Il s'agit d'un hôpital affilié de plein droit à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales ou à l'Office national de sécurité sociale.

## **h. Initiatives agréées par le ministre compétent pour l'économie sociale :**

### **Concernant les ayants droit à l'intégration sociale :**

- *AR du 11 juillet 2002 portant octroi d'une subvention majorée de l'Etat aux CPAS pour des initiatives spécifiques d'insertion sociale dans l'économie sociale (MB 31 juillet 2002)*

### **Concernant les ayants droit à une aide sociale financière :**

- *AR du 14 novembre 2002 portant octroi d'une subvention majorée de l'Etat aux CPAS pour des initiatives spécifiques d'insertion sociale dans l'économie sociale pour des ayants droit à une aide sociale financière (MB 29 novembre 2002)*
- *AR du 1<sup>er</sup> avril 2004 modifiant l'AR du 14 novembre 2002 portant octroi d'une subvention majorée de l'Etat aux CPAS pour des initiatives spécifiques d'insertion sociale dans l'économie sociale pour des ayants droit à une aide sociale financière (MB 6 mai 2004)*

### **Liste des initiatives d'économie sociale :**

- *AM du 10 octobre 2004 établissant la liste des initiatives d'économie sociale en vue de l'octroi d'une subvention majorée de l'État aux centres publics d'aide sociale pour des initiatives spécifiques d'insertion sociale dans l'économie sociale (MB 30 novembre 2004)*

## **1. Utilisateurs : Initiatives d'économie sociale**

Les utilisateurs visés ici sont les initiatives agréées par le ministre compétent pour l'économie sociale sur base de l'arrêté ministériel du 10 octobre 2004.

Selon cet arrêté ministériel, le CPAS peut, dans le cadre d'une convention annuelle entre le CPAS et le ministre qui a l'Économie sociale dans ses attributions, prétendre à une subvention majorée, visée aux articles 2 et 3 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 portant octroi d'une subvention majorée de l'État aux centres publics d'aide sociale pour des initiatives spécifiques d'insertion sociale dans l'économie sociale et de l'arrêté royal du 14 novembre 2002 portant octroi d'une subvention majorée de l'État aux centres publics d'aide sociale pour des initiatives spécifiques d'insertion sociale dans l'économie sociale pour des ayants droit à une aide sociale financière, pour les initiatives d'économie sociale agréées dans le cadre de :

1. *l'arrêté du Gouvernement flamand du 8 septembre 2000 portant un programme d'impulsion et de subvention de l'économie plurielle;*
2. *l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 novembre 1994 portant organisation d'expériences dans le domaine des entreprises d'insertion et des projets d'îlots d'apprentissage;*
3. *le décret du 14 juillet 1998 de la Communauté flamande relatif aux ateliers sociaux ;*
4. *le décret de la Région wallonne du 18 décembre 2003 relatif aux conditions auxquelles les entreprises d'insertion sont agréées et subventionnées ;*
5. *le décret du Gouvernement wallon du 12 février 2004 relatif à l'agrément et à l'octroi de subvention aux organismes d'insertion socioprofessionnelle et aux entreprises de formation par le travail;*

6. *l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 22 avril 1999 relative à l'agrément et au financement des entreprises d'insertion;*
7. *le décret de la Commission communautaire française de Bruxelles-Capitale du 27 avril 1995 relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socio-professionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socio-professionnelle;*
8. *les entreprises d'insertion, reconnues par le ministre fédéral qui a l'Emploi dans ses attributions, dans le cadre de l'arrêté royal du 3 mai 1999 portant exécution de l'article 7, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, relatif à la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer ;*
9. *les agences immobilières sociales visées par l'ordonnance du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 12 février 1998 portant création des agences immobilières sociales et par l'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 novembre 1998 organisant les agences immobilières sociales ;*
10. *les agences immobilières sociales visées par l'arrêté du gouvernement wallon du 17 mars 1999 portant agrément d'agences immobilières sociales et l'arrêté ministériel du 10 juin 1999 portant exécution de l'arrêté du gouvernement wallon du 17 mars 1999 ;*
11. *les offices de location sociale agréés en vertu de l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 octobre 1997 fixant les conditions d'agrément et de subvention des offices de location sociale ;*
12. *Les sociétés immobilières de service public visées par l'ordonnance du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale du 9 septembre 1993 portant modification du Code du logement pour la Région de Bruxelles-Capitale et relative au secteur du logement social ;*
13. *Les entreprises de travail adapté de la communauté germanophone agréées dans le cadre de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés et de l'arrêté royal du 5 juillet 1963 concernant le reclassement social des handicapés ;*
14. *les sociétés à finalité sociale visées à l'article 661 du code des sociétés de 7 mai 1999 ;*
15. *les projets des centres publics d'aide sociale, reconnus dans le cadre d'un arrêté ministériel du gouvernement wallon octroyant une subvention dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord de coopération sur l'économie sociale créatrice d'emploi ;*
16. *les centres de recyclage reconnus par l'Openbare Afvalstoffenmaatschappij de la Région flamande ;*
17. *les **services de centres publics d'action sociale** appliquant les principes de base visés à l'article 1<sup>er</sup>, § 2, 1<sup>o</sup>, de l'accord de coopération du 4 juillet 2000 entre l'État, les Régions et la Communauté germanophone, relatif à l'économie sociale, approuvé par la loi du 26 juin 2001, qui organisent des initiatives en matière d'économie sociale d'insertion pour lesquelles un responsable spécifique est désigné, dont les activités sont enregistrées séparément et qui se distinguent des autres activités du centre par leurs identité et agrément spécifiques. Cette reconnaissance est octroyée par le Ministre de l'Economie sociale pour une durée de deux ans et est prolongée automatiquement pour autant que ces initiatives reconnues n'aient pas fait l'objet d'une évaluation négative. Durant la période de reconnaissance, la possibilité est donnée au Ministre qui a*

*l'Économie sociale dans ses attributions, de retirer sa reconnaissance en cas de constatation du non-respect des obligations de la part de ces initiatives.*

18. *les projets pilotes et expériences innovatrices relatifs à l'économie sociale, appliquant les principes de base visés à l'article 1<sup>er</sup>, § 2, 1<sup>o</sup>, de l'accord de coopération du 4 juillet 2000 entre l'État, les Régions et la Communauté germanophone, relatif à l'économie sociale, approuvé par la loi du 26 juin 2001, pouvant garantir un accompagnement suffisant du public visé et dont la liste est établie par le ministre qui a l'économie sociale dans ses attributions. Cette reconnaissance est octroyée pour une durée de deux ans et est prolongée automatiquement pour autant que les projets pilotes et expériences innovatrices reconnues n'aient pas fait l'objet d'une évaluation négative. Durant la période de reconnaissance, la possibilité est donnée au Ministre qui a l'Économie sociale dans ses attributions, de retirer sa reconnaissance en cas de constatation du non-respect des obligations de la part de ces projets pilotes et expériences innovantes.*

## **2. Conditions d'octroi**

Le CPAS doit conclure avec le ministre qui a l'Intégration sociale et l'Économie sociale dans ses attributions, une convention dont les obligations ont été négociées en fonction notamment du nombre d'ayants droit que le CPAS occupera supplémentairement en application de l'article 60, § 7 L.O., afin de les mettre à la disposition d'initiatives d'économie sociale.

Il doit également démontrer que les travailleurs mis à disposition représentent au sein de l'initiative d'économie sociale des emplois supplémentaires.

## **3. Montant de la subvention**

Le montant majoré de la subvention s'élève au montant de la rémunération brute du travailleur avec un maximum de 21.356,63 €<sup>2</sup> sur une base annuelle.

Lorsque le travailleur n'est pas occupé à temps plein :

- le montant de 21.356,63 € est proportionnel au temps de travail ;
- la durée de la subvention est limitée à 6 mois au maximum.

## **4. Contingent de postes subsidiés**

Chaque CPAS peut introduire annuellement une demande pour un contingent de postes « article 60, §7 » qui bénéficient d'une subvention majorée sous respect des conditions visées ci-avant.

Le montant du contingent pour une année X est, théoriquement, constitué en fonction :

---

<sup>2</sup> Montant indexé pour les projets de l'année 2007.

- de la demande du CPAS pour l'année X,
- de l'occupation du contingent du CPAS pour la deuxième moitié de l'année précédente,
- des engagements prévus pour la première moitié de l'année X,
- des besoins réels du CPAS.

Il faudra également tenir compte que les moyens disponibles sont octroyés sur base d'une clef de répartition régionale.

## **5. Encadrement et accompagnement**

Le CPAS veille à ce que l'initiative d'économie sociale assure l'encadrement et l'accompagnement des travailleurs.

## **6. CPAS comme acteur d'économie sociale**

Du fait de son développement, un CPAS peut être amené à développer des services autres que le service social ou le service d'insertion socio-professionnelle. Certains de ces services peuvent avoir une portée dite « économique », à savoir l'échange d'un service du CPAS contre une participation financière de la part d'une personne. Classiquement, on trouve ici des services tels que le service d'aide à domicile, le service de repas à domicile, les magasins « sociaux », etc.

A partir du moment où ces services rencontrent les piliers de l'économie sociale<sup>3</sup>, on peut envisager qu'ils demandent un agrément comme « initiative d'économie sociale ».

Pour ce faire, le CPAS doit remplir un formulaire de demande de reconnaissance disponible sur le site de la Cellule économie sociale du SPP Intégration sociale : [www.socialeconomy.be](http://www.socialeconomy.be) .

## **7. Informations complémentaires**

De nombreux documents explicatifs et circulaires existent concernant cette mesure. Pour avoir plus de renseignements et connaître l'actualité de la mesure, nous vous recommandons de consulter le site internet de la Cellule économie sociale du SPP Intégration sociale : [www.socialeconomy.be](http://www.socialeconomy.be) .

---

<sup>3</sup> Finalité de service aux membres et à la collectivité, autonomie de gestion, démocratie dans le processus de décision, primauté des personnes et du travail dans la répartition des revenus et processus de gestion durable et respectueux de l'environnement.

## **i. Partenaires qui ont conclu une convention**

Cette catégorie concerne les institutions publiques et privées, organisations ou personnes avec lesquelles le CPAS a conclu une convention.

Parmi ces partenaires, on trouvera des entreprises privées.

## **j. Entreprises privées**

### Concernant les ayants droit à l'intégration sociale :

- *AR du 4 septembre 2002 déterminant les conditions d'octroi de la subvention, accordée aux CPAS, pour une occupation en application de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS, d'un ayant droit à l'intégration sociale qui est mis à disposition d'une entreprise privée (MB 2 octobre 2002)*

### Concernant les ayants droit à une aide sociale financière :

- *AR du 14 novembre 2002 déterminant les conditions d'octroi de la subvention, accordée aux CPAS, pour une occupation en application de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS, d'un ayant droit à une aide sociale financière qui est mis à disposition d'une entreprise privée (MB 29 novembre 2002)*
- *AR du 1<sup>er</sup> avril 2004 modifiant l'AR du 14 novembre 2002 déterminant les conditions d'octroi de la subvention, accordée aux CPAS, pour une occupation en application de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS, d'un ayant droit à une aide sociale financière qui est mis à disposition d'une entreprise privée (MB 6 mai 2004)*

## **1. Définitions spécifiques**

Dans le cadre de cette mise à disposition spécifique, il faut tenir compte de certaines définitions fournies par les AR précités :

- Par « **entreprise privée** », il faut entendre : « *toute personne physique ou morale de droit privé dont l'activité poursuit un but de lucre* ».
- Par « **rémunération brute** », il faut entendre : « *la somme de la rémunération nette, du précompte professionnel, des cotisations de sécurité sociale du travailleur, des cotisations de sécurité sociale patronales, de la cotisation spéciale de sécurité sociale, de la prime de fin d'année, du pécule de vacances, du pécule de vacances de sortie et de l'indemnité de rupture suite à la résiliation du contrat de travail* ».

## **2. Durée du contrat de travail**

Le contrat de travail, signé en application de « l'article 60, §7 L.O. – entreprise privée », comprend une durée qui est égale :

- soit à la durée nécessaire à l'obtention d'allocations sociales complètes,
- soit à une durée de minimum 1 mois et de maximum 6 mois non renouvelable au cas où le contrat de travail est conclu dans le but de favoriser l'expérience professionnelle de l'ayant droit.



### **3. Obligation de l'utilisateur**

L'entreprise privée doit verser au CPAS un montant mensuel égal à la différence entre d'une part, la rémunération brute du travailleur et d'autre part, le montant de la subvention de l'État fédéral pour l'occupation d'un ayant droit en application de l'article 60, § 7 L.O.

### **4. Encadrement et formation**

Dans le cas où un encadrement ou une formation sont envisagé, il est possible que les frais de cet encadrement ou cette formation soient pris en charge via une subvention spécifique.

Les détails de cette subvention sont exposés au point relatif à la « Subvention de tutorat »

## 3. CONTRAT DE TRAVAIL « ARTICLE 60 »

### 3.1 GÉNÉRALITÉS

- *Art. 56, §3 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS.*
- *Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.*

Le recours à l'article 60, §7 comme possibilité d'emploi pour un bénéficiaire implique d'office l'établissement d'un contrat de travail, comme précisé à l'article 56, § 3 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS.

Ce contrat de travail signé entre le CPAS et la personne est soumis à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le contrat de travail pourra être conclu pour un temps de travail complet ou partiel.

Si la finalité de l'engagement est de permettre une ouverture du droit aux allocations de chômage alors le contrat de travail sera toujours conclu pour un travail à temps plein.

Si la finalité de l'engagement est de permettre une expérience professionnelle alors :

- Soit le contrat est conclu pour un travail à temps plein avec une durée maximum qui est celle visée pour l'ouverture du droit aux allocations de chômage.
- Soit le contrat est conclu pour un travail à temps partiel avec une durée de 6 mois maximum, liée à la période maximale de subvention fédérale pour ce type d'engagement.

Même si l'on se réfère à des périodes déterminées dans le temps, il pourra être fait usage de contrat à durée « déterminée » ou « indéterminée ». Pour faire le choix entre ses deux types de contrat, on se réfère au fait que le nombre de jours de travail peut changer en cours de contrat. Le nombre de jours prévu à la signature du contrat peut être augmenté de jours supplémentaires qui résultent d'événements apparus en cours de contrat et qui prolongent la durée du contrat. Ainsi, certains préféreront soit un contrat de travail à durée indéterminée lié à l'application de l'article 60, §7, soit un contrat de travail à durée déterminée qui sera prolongé par avenant pour un nombre de jours supplémentaires précis en application du même article 60, §7.

Même s'il est courant de parler de « contrat de travail article 60 », ce type de contrat de travail est des plus classiques. Il ne porte ce nom que parce qu'une subvention de l'État est octroyée aux CPAS pendant une durée bien définie. Sans cette subvention, on parlerait de contrat de travail classique pour une durée déterminée.

## **3.2 ENGAGEMENT À « TEMPS PLEIN »**

---

### **Concernant les ayants droit à l'intégration sociale :**

- *Art 36 et 37 de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale*

### **Concernant les ayants droit à une aide sociale financière :**

- *Art 5, §4 bis de la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les CPAS*

### **3.2.1 Montant de la subvention**

Le montant indexé de la subvention fédérale est égale au revenu d'intégration pour les personnes vivants avec famille à leur charge tel que visé à l'article 14, §1<sup>er</sup> de la loi, c'est à dire 876,50<sup>4</sup> € par mois.

Ce montant sera versé au CPAS pendant la durée nécessaire pour l'ouverture du droit aux allocations de chômage du travailleur. Si le contrat dépasse cette période, le contrat de travail sera considéré comme « classique » et ne relevant plus du dispositif « article 60, §7 ».

Pour une personne de moins de 25 ans ayant droit au Droit à l'intégration sociale, la subvention est majorée de 25% tout au plus, jusqu'à concurrence du coût salarial brut de la personne mise au travail.

La subvention majorée pour les moins de 25 ans est maintenue pendant toute la durée du contrat, même si la personne atteint l'âge de 25 ans en cours de contrat.

La majoration est appliquée automatiquement lors de la récupération de la subvention pour un article 60, §7 par le SPP Intégration sociale.

L'administration fédérale s'occupe de l'identification des personnes ouvrant le droit à une majoration. Le CPAS ne doit réaliser aucune démarche spécifique si ce n'est celle visant la récupération classique.

### **3.2.2 Durée de la subvention**

En général, la durée d'engagement est liée au nombre de jours de travail que la personne doit prêter afin d'ouvrir son droit aux allocations de chômage.

Cette période varie théoriquement entre 1 et 624 jours. Le calcul est basé sur l'équation : âge/passé professionnel/période de référence. Le tableau ci-dessous donne les trois cas de figure sur base de l'âge du travailleur.

---

<sup>4</sup> Montant indexé au 1<sup>er</sup> avril 2007.

Travailleur âgé de	Nombre de jours de travail prestés	Période de référence
moins de 36 ans	312	18 mois précédant
de 36 à moins de 50 ans	468	27 mois précédant
de 50 ans ou plus	624	36 mois précédant

*In art. 30 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant règlement du chômage.*

Exemple : un travailleur de moins de 36 ans devra justifier d'au moins 312 jours de travail dans les 18 mois qui précède pour ouvrir son droit aux allocations de chômage.

Pour obtenir le nombre de jours à occuper sous contrat de travail, il est recommandé de contacter le bureau de chômage de l'ONEm<sup>5</sup> afin qu'il vérifie le nombre de jours déjà réalisé au cours de la période de référence.

Si le CPAS décide d'utiliser spécifiquement l'article 60, §7 afin de favoriser l'expérience professionnelle, il pourra être conclu avec l'usager un contrat de travail dont la durée est inférieure au nombre de jours de travail permettant d'ouvrir le droit aux allocations de chômage.

Dans tous les cas, le nombre de jours de travail nécessaire pour ouvrir le droit aux allocations de chômages devra être connu lors de la préparation du contrat de travail.

Il est important de ne pas oublier que tout dépassement de cette période ne sera pas couvert par la subvention fédérale.

### **3.2.3 Modification de la situation du bénéficiaire**

La subvention reste due au CPAS jusqu'au terme du contrat de travail :

- si la situation familiale ou financière du travailleur concerné se modifie pendant la durée du contrat de travail,
- si le travailleur s'établit dans une autre commune.

Les clauses prévoyant une rupture du contrat de travail si la personne change de commune en cours de contrat (déménagement) sont nulles et non avenues. Pour rappel, le contrat de travail signé en application de l'article 60, §7 est soumis à la législation relative au contrat de travail.

L'article 36 de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale garantit au CPAS le maintien de la subvention pendant toute la durée du contrat de travail.

Ainsi, un CPAS qui licencierait une personne engagée parce qu'elle a déménagé sur une autre commune n'aurait aucune raison technique, légale ou sociale pour le faire.

<sup>5</sup> Bureau du chômage de Bruxelles : Chaussée de Charleroi 60, 1060 Bruxelles / Tél. 02/542.16.11 / Fax. 02/542.16.77 / <http://www.onem.be>

## 3.3 ENGAGEMENT À « TEMPS PARTIEL »

---

### Concernant les ayants droit à l'intégration sociale :

- *AR du 11 juillet 2002 déterminant les conditions d'octroi, le montant et la durée de la subvention, accordée aux CPAS, pour une occupation à temps partiel, en application de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS, d'un ayant droit à l'intégration sociale (MB 31 juillet 2002)*

### Concernant les ayants droit à une aide sociale financière :

- *AR du 14 novembre 2002 déterminant les conditions d'octroi, le montant et la durée de la subvention, accordée aux CPAS, pour une occupation à temps partiel, en application de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS, d'un ayant droit à une aide sociale financière (MB 29 novembre 2002)*
- *AR du 1<sup>er</sup> avril 2004 modifiant l'AR du 14 novembre 2002 déterminant les conditions d'octroi, le montant et la durée de la subvention, accordée aux CPAS, pour une occupation à temps partiel, en application de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS, d'un ayant droit à une aide sociale financière (MB 6 mai 2004)*

Le contrat de travail à temps partiel doit permettre au travailleur de prendre ou de reprendre ses marques par rapport à un poste de travail et aux attentes qui en découlent. Le temps partiel permet de les trouver ou les retrouver de manière progressive.

Le contrat de travail à temps partiel pourra précéder un contrat de travail à temps plein sur base de l'article 60, §7, ou sur base d'une intervention financière (anciennement appelée « activation »).

Suite à l'application des exonérations socioprofessionnelles (art. 35 LDIS) et en tenant compte du montant du revenu d'intégration (ou équivalent au revenu d'intégration) auquel la personne pourrait éventuellement avoir droit, celle-ci pourra le cas échéant ouvrir le droit à un revenu d'intégration (ou équivalent revenu d'intégration) à titre complémentaire.

### 3.3.1 Conditions d'octroi

Pour avoir droit à la subvention fédérale dans le cadre d'un engagement sur base de l'article 60, §7 à temps partiel, les conditions suivantes doivent être respectées :

- le régime de travail doit être au moins à 1/2 TP,
- la durée du contrat de travail à temps partiel auprès du même employeur ne peut pas dépasser 6 mois.

Cette dernière condition connaît une exception. En effet, la durée du contrat de travail à temps partiel en article 60, §7 peut être égale à la période nécessaire à l'obtention du bénéfice complet des allocations de chômage si la personne travaille dans le cadre d'un deuxième contrat de travail à temps partiel (donc équivalent à un temps plein).

### 3.3.2 Montant de la subvention

Le montant est de 500 € par mois calendrier, limité à la rémunération brute du travailleur.

En cas de 2 occupations à mi-temps en application de l'article 60, § 7, le montant de la subvention est égale au montant de la subvention temps plein (= 876,50<sup>6</sup> €) pour les deux contrats (assimilation à un temps plein).

Pour les travailleurs de moins de 25 ans, le montant de la subvention est de 625 € par mois calendrier, limité à la rémunération brute du travailleur, si l'ayant droit est une personne majeure âgée de moins de 25 ans.

La subvention majorée pour le moins de 25 ans est maintenue pendant toute la durée du contrat, même si la personne atteint l'âge de 25 ans en cours de contrat.

La majoration est appliquée automatiquement lors de la récupération de la subvention pour un article 60, §7 par le SPP Intégration sociale.

L'administration fédérale s'occupe de l'identification des personnes ouvrant le droit à une majoration. Le CPAS ne doit réaliser aucune démarche spécifique si ce n'est celle visant la récupération classique.

### 3.3.3 Durée de la subvention

La subvention est octroyée pour la durée du contrat de travail à temps partiel :

- avec une durée totale de **maximum 6 mois**,
- avec une durée totale de **maximum la période nécessaire à l'obtention du bénéfice complet des allocations de chômage** lorsque le contrat de travail à temps partiel est cumulé avec un autre contrat de travail à temps partiel.

### 3.3.4 Modification de la situation du bénéficiaire

La subvention reste due au CPAS jusqu'au terme du contrat de travail :

- si la situation familiale ou financière du travailleur concerné se modifie pendant la durée du contrat de travail,
- si le travailleur s'établit dans une autre commune.

---

<sup>6</sup> Montant indexé au 1<sup>er</sup> avril 2007.

Les clauses prévoyant une rupture du contrat de travail si la personne change de commune en cours de contrat (déménagement) sont nulles et non avenues. Pour rappel, le contrat de travail signé en application de l'article 60, §7 est soumis à la législation relative au contrat de travail.

L'article 36 de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale garantit au CPAS le maintien de la subvention pendant toute la durée du contrat de travail.

Ainsi, un CPAS qui licencierait une personne engagée parce qu'elle a déménagée sur une autre commune n'aurait aucune raison technique, légale ou sociale pour le faire.

## 3.4 RÉMUNÉRATION

### 3.4.1 Barème de rémunération

La rémunération prévue dans le cadre de l'engagement sur base de l'article 60, §7 n'est pas défini légalement. Le salaire minimum garanti représente la « limite minimum ».

On peut identifier parmi les CPAS bruxellois deux cas de figure concernant le barème en application pour les engagements en application de l'article 60, §7:

- soit le « barème ouvrier » du secteur privé,
- soit le « barème E » du secteur public.

Voici les deux cas de figure sous format de tableaux thématiques. Ces tableaux ont une valeur informative. Si un CPAS souhaite utiliser partiellement ou totalement ces tableaux, il est invité à vérifier les données par rapport à sa situation et son contexte.

#### Données générales :

	Barème Privé ouvrier	Barème Public « E »
<b>Données personnelles</b>		
Statut fiscal	isolé	isolé
Personnes à charge	0	0
<b>Données contrat de travail</b>		
Statut du travailleur	Ouvrier secteur privé	Secteur public barème E
Prestations si occupé à temps plein	38 heures semaines	38 heures semaines

#### Salaire « article 60, §7 » :

Résultat calcul brut net	Barème Privé ouvrier mensuel	Barème Privé ouvrier annuel	Barème Public « E » mensuel	Barème Public « E » annuel
<b>SALAIRE BRUT</b>	<b>1.284,16 €</b>	<b>15.409,92 €</b>	<b>1.475,32 €</b>	<b>17.703,84 €</b>
- Cotisations ONSS individuelles	167,84 €	2.014,08 €	192,82 €	2.313,84 €
+ Réduction salaire minimum	142,95 €	1.715,4 €	108,47 €	1.301,64 €
= Revenu brut imposable	<b>1.259,27 €</b>	<b>15.111,24 €</b>	<b>1.390,97 €</b>	<b>16.691,66 €</b>
- Précompte professionnel	204,14 €	2.449,68 €	259,32 €	3.111,84 €
+ Pécule de vacance		<b>1.181,43 €</b>		<b>1.357,29 €</b>
- Précompte professionnel		<b>191,39 €</b>		<b>428,77 €</b>
+ Prime de fin d'année		539,35 €		
= <b>SALAIRE NET</b>	<b>1.055,13 €</b>	<b>14.190,95 €</b>	<b>1.131,65 €</b>	<b>14.508,34 €</b>

### Coût financier annuel et mensuel de l'art. 60, §7 pour le CPAS :

Salaire minimum garanti (secteur privé)	Barème Privé ouvrier mensuel	Barème Privé ouvrier annuel	Barème Public « E » mensuel	Barème Public « E » annuel
Traitements	1.284,16 €	15.409,92 €	1.475,32 €	17.703,84 €
Allocation de fin d'année	44,95 €	539,35 €		
Pécule de vacances	98,45 €	1.181,43 €	113,11 €	1.357,29 €
Cotisations patronales ONSS (28,85%) <sup>7</sup>	411,85 €	4.942,20 €	458,26 €	5.499,14 €
Cotisations : assurance groupe, service social collectif, médecine du travail, etc.	29,96 €	359,49 €	9,15 €	109,8 €
<b>COUT</b>	<b>1.869,37 €</b>	<b>22.432,39 €</b>	<b>2.055,84 €</b>	<b>24.670,07 €</b>
Soit subvention de l'Etat Fédéral >25 ans	-876,50 €	-10.517,98 €	-876,50 €	-10.517,98 €
<b>COUT TOTAL &gt;25 ans (solde)</b>	<b>992,87 €</b>	<b>11.914,41 €</b>	<b>1.179,34 €</b>	<b>14.152,09 €</b>
Soit subvention de l'Etat Fédéral <25 ans	-1.095,62 €	-13.147,47 €	-1.095,62 €	-13.147,47 €
<b>COUT TOTAL &lt;25 ans (solde)</b>	<b>773,74 €</b>	<b>9.284,92 €</b>	<b>960,22 €</b>	<b>11.522,6 €</b>

### A titre indicatif : Coût financier du RIS pour un CPAS :

	RIS catégorie 3	RIS catégorie 2	RIS catégorie 1
<b>Annuel</b>	<b>10.518,00 €</b>	<b>7.888,48 €</b>	<b>5.258,99 €</b>
Si subvention Etat 50 %	5.259,00 €	3.944,24 €	2.629,50 €
<b>à charge du CPAS</b>	<b>5.259,00 €</b>	<b>3.944,24 €</b>	<b>2.629,50 €</b>
Si subvention Etat 60 %	6.310,80 €	4.733,09 €	3.155,39 €
<b>à charge du CPAS</b>	<b>4.207,20 €</b>	<b>3.155,39 €</b>	<b>2.103,60 €</b>
Si subvention Etat 65 %	6.836,70 €	5.127,51 €	3.418,34 €
<b>à charge du CPAS</b>	<b>3.681,30 €</b>	<b>2.760,97 €</b>	<b>1.840,65 €</b>

	RIS catégorie 3	RIS catégorie 2	RIS catégorie 1
<b>Mensuel</b>	<b>876,50 €</b>	<b>657,37 €</b>	<b>438,25 €</b>
Si subvention Etat 50 %	438,25 €	328,68 €	219,12 €
<b>à charge du CPAS</b>	<b>438,25 €</b>	<b>328,68 €</b>	<b>219,12 €</b>
Si subvention Etat 60 %	525,90 €	394,42 €	262,95 €
<b>à charge du CPAS</b>	<b>350,60 €</b>	<b>262,95 €</b>	<b>175,30 €</b>
Si subvention Etat 65 %	569,73 €	427,29 €	284,86 €
<b>à charge du CPAS</b>	<b>306,77 €</b>	<b>230,08 €</b>	<b>153,39 €</b>

### 3.4.2 Barème « idéal »

On ne compte plus le nombre de remarques concernant le salaire des personnes engagées en application de l'article 60, §7, LO. Mais actuellement, prévoir un autre système s'avère difficile techniquement.

Idéalement, le barème appliqué par le CPAS devrait au moins tenir compte des éléments suivants :

- secteur d'activité (CPAS ou utilisateur)
- fonction occupée

<sup>7</sup> Les cotisations ONSS patronales doivent être prises en compte dans le calcul de coût. Le CPAS est exonéré du paiement des cotisations ONSS patronales pour les engagements sur base de l'article 60, §7 à condition d'affecter ces sommes à la politique ISP du CPAS. (Voir point relatif au Fonds Peters / Fonds ONSS).



- ancienneté ou assimilation
- situation personnelle du travailleur

Proposer ce barème « idéal » demanderait d'investir dans un secrétariat social pour déterminer ces éléments. Actuellement, ni les services d'insertion ni les services du personnel n'ont les outils pour réaliser ce travail.

### **3.4.3 Intervention de l'utilisateur**

L'intervention de l'utilisateur dans le salaire d'une personne engagée en application de l'article 60, §7 varie **entre la gratuité et la prise en charge du solde** (différence entre le coût salarial et la subvention de l'Etat).

L'intervention des utilisateurs est cependant établie au niveau local par une décision du Conseil de l'Action sociale (ou comité spécifique) qui établit un « barème ».

Ce « barème » indique le montant d'intervention par type d'utilisateur et varie éventuellement en fonction de l'encadrement ou de la formation qui peuvent être liés à l'occupation.

Actuellement, on peut considérer que l'intervention financière d'un utilisateur dépend essentiellement de la politique menée en cette matière au niveau local.

On notera que si l'avantage est de pouvoir apporter une prise en compte sur mesure en fonction de l'occupation, le désavantage reste que les utilisateurs peuvent procéder un « shopping » en mettant en concurrence les demandes d'interventions des différents CPAS.

Il est évident que cette situation, bien réelle sur le terrain, ne permet pas de défendre une situation individuelle et une intervention qualitative contre une logique qui mène à la prise en compte prioritaire de l'axe financier. Cet axe financier devient, malheureusement, l'élément in fine moteur d'une collaboration entre un CPAS et un utilisateur dans certaines situations.

### 3.4.4 Exonération de cotisations de sécurité sociale patronales

#### LOI

- *Art. 33 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi (MB 30.12.1995)*

#### ARRETES ROYAUX

- *AR du 28 mai 1996 portant exécution de l'article 33 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi (MB 16.07.2006) – ABROGE*
- *AR du 2 avril 1998 portant exécution de l'article 33 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi. (MB 11.04.1998)*

#### CIRCULAIRES

- *Circulaire ministérielle du 20 juin 1996 portant des mesures à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi – Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale dues pour les travailleurs occupés dans le cadre de l'article 60, §7 de la loi organique (Secrétaire d'Etat à l'Intégration sociale J. Peeters) (MB 20.06.1996)*
- *Circulaire ONSS-APL du 22 juillet 1996 concernant l'occupation en vertu de l'article 60, §7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS – Communication 96/9*
- *Circulaire ONSS-APL du 18 octobre 1996 concernant l'occupation en vertu de l'article 60, §7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS – Communication 96/9 bis*
- *Circulaire ONSS-APL du 27 mars 1998 concernant l'occupation en vertu de l'article 60, §7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS – Communication 98/10*
- *Circulaire ministérielle du 9 avril 1998 ayant pour objet l'article 60, §7 – Modifications apportées par la loi du 22 février 1998 portant des dispositions sociales (Secrétaire d'Etat à l'Intégration sociale J. Peeters)*
- *Circulaire ONSS-APL du 22 avril 1998 concernant l'occupation en vertu de l'article 60, §7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS – Communication 98/10 bis*
- *Circulaire ONSS-APL du 10 novembre 2001 concernant la mise en place de diverses mesures de promotion de l'emploi pour certaines personnes de nationalité étrangère qui ne sont pas inscrites au registre de la population – Communication 2001/19*

Afin de stimuler les CPAS dans leur politique de mise au travail, le Gouvernement a créé en 1995 un système de financement permettant au CPAS de bénéficier de moyens supplémentaires pour augmenter leur nombre de travailleurs en application de l'article 60, §7. Ce système prévoyait ainsi l'exonération pour le CPAS des cotisations patronales pour les engagements supplémentaires en application de l'article 60, §7.

Au départ, cette exonération n'est donc octroyée que pour les emplois supplémentaires par rapport à l'année précédente. On entendait par emploi supplémentaire<sup>8</sup> : « *tout emploi occupé par une personne qui bénéficiait du minimum de moyens d'existence avant son engagement et*

---

<sup>8</sup> Arrêté royal du 28 mai 1996 portant exécution de l'article 33 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi (abrogé par l'AR du 2 avril 1998) MB 16.07.1996.

*qui correspond à une augmentation nette du nombre d'emplois occupés au 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédente par des bénéficiaires ».*

À partir de janvier 1998<sup>9</sup>, la notion d'emploi supplémentaire est abandonnée et les CPAS obtiennent l'exonération des cotisations patronales pour l'ensemble des contrats de travail en application de l'article 60, §7. Les sommes exonérées doivent à partir de ce moment servir à financer l'accompagnement des personnes engagées sous statut « article 60 » ou financer la politique d'insertion socioprofessionnelle du CPAS.

Plus précisément, le CPAS qui, au 1er janvier de la pénultième année, occupait comme employeur moins de dix personnes engagées en application de l'article 60, § 7 doit affecter intégralement les sommes dégagées par l'exonération des cotisations patronales à la réalisation d'emplois par toute formule d'emploi et/ou de formation complémentaire liée à l'emploi, accessibles aux bénéficiaires du droit à l'intégration sociale ou de l'aide sociale financière.

Le CPAS qui, au 1er janvier de la pénultième année, occupait comme employeur au moins dix personnes en application de l'article 60, § 7 doit obligatoirement affecter les moyens financiers dégagés par l'exonération des cotisations patronales dans l'ordre suivant :

1. Procéder prioritairement soit à l'engagement à temps plein d'au moins un accompagnateur à l'égard des personnes mises au travail dans le cadre de l'article 60, § 7, précité, soit à l'affectation à temps plein à cette même tâche d'un membre du personnel du centre compensée par un nouvel engagement à temps plein.
2. Consacrer intégralement le solde des moyens financiers à la réalisation d'emplois par toute formule d'emploi et/ou de formation complémentaire liée à l'emploi, accessibles aux ayants droits à l'intégration sociale ou de l'aide sociale financière.

Si les moyens issus de l'exonération patronale ne sont pas utilisés, ceux-ci sont réputés être payés à l'ONSS-APL.

En région de Bruxelles-Capitale, les 19 CPAS ont dépassé le seuil des 10 personnes engagées en application de l'article 60, §7. Dès lors, chaque CPAS est censé avoir au moins un accompagnateur et investir le solde de ces cotisations ONSS-APL aux moyens de sa politique d'insertion socioprofessionnelle. Ce solde peut être investi tant dans d'autres accompagnateurs que dans des formations pour les usagers, dans la location de locaux pour organiser un espace destiné à la « recherche emploi », etc.

---

<sup>9</sup> Arrêté royal du 2 avril 1998 portant exécution de l'article 33 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi MB 11.04.1998.

## 4. TRAVAIL SOCIAL ET ADMINISTRATIF

### 4.1 SÉLECTION ET RECRUTEMENT

#### 4.1.1 Le poste de travail

Le poste de travail est le point de départ de l'aventure « article 60, §7 ». En effet, à partir du moment où l'on cherche une personne précise pour un poste défini et non n'importe qui pour n'importe quel poste, il y a lieu de se poser certaines questions préalablement à l'engagement :

- Qui demande un poste « article 60, §7 » : il peut s'agir ici d'un service du CPAS, d'un candidat utilisateur ou d'une personne aidée par le CPAS.
- Quelle est l'attente du lieu de travail par rapport à l'article 60, §7: il s'agit de savoir pourquoi il est fait appel à la mesure article 60, §7 et pas à un autre dispositif d'emploi tel le plan Activa, un poste ACS ou autre.
- Quel est le besoin du lieu de travail : il s'agit de savoir de quelle nature est le travail qui est proposé et quels sont les actes que doivent être effectués par le travailleur.
- Quelles sont les conditions de travail proposées : il s'agit d'avoir une description du poste de travail sur le plan de son exercice : lieu de travail, collaborations internes et externes, hiérarchie, horaire, etc.
- Quelles sont les opportunités d'après « article 60, §7 » : si l'on reste fidèle à l'esprit de la mesure, il faut se poser cette question car elle concerne précisément le devenir de la personne. La question de l'après « article 60, §7 » est capitale à poser dès le départ. Il s'agit de savoir ce que ce travail va apporter au travailleur : acquisition d'un savoir, savoir-faire ou savoir-être, ouverture sur un contrat de travail « classique ».

Pour être plus pragmatique, il doit être envisagé de travailler sur base d'un profil de fonction écrit. Celui-ci correspond à l'identification des caractéristiques d'une fonction. Par extension, on inclut ici la notion de fonction à celle de poste de travail.

Ainsi comme tout emploi, un poste en article 60, §7 doit pouvoir se traduire en une série d'éléments qui le caractérisent et qui le rendent spécifique.

Les éléments qui doivent être pris en considération pour faire un profil de fonction sont :

- L'intitulé de la fonction,
- Le positionnement de la fonction dans l'organisation,
- La formation nécessaire pour occuper la fonction,
- L'expérience professionnelle nécessaire pour occuper la fonction,
- Le profil personnel pour occuper la fonction,
- Les activités à réaliser dans le cadre de la fonction,
- Les conditions de travail,
- Les exigences particulières requises pour la fonction,
- La rémunération et les avantages liés à la fonction.

Il est recommandé que ce travail soit fait en concertation avec les lieux de travail (CPAS ou lieux de mise à disposition) afin de définir exactement les attentes de l'employeur ou de l'utilisateur en termes de fonction ou de poste disponible.

Ce travail doit être préalable à toute communication concernant la vacance de poste.

Il peut être prévu que tout nouveau poste soit soumis à l'aval du Conseil de l'Action sociale ou d'un Comité Spécial au même titre qu'une proposition de service d'un tiers extérieur. D'une certaine manière, il s'agit de tenir informé les autorités de l'évolution et du suivi des activités en matière d'article 60, §7.

Le sérieux avec lequel sera fait ce travail sera certainement un gage de qualité pour l'occupation et son accompagnement social. Il va de soi que ce travail permettra de juger le service ou l'utilisateur et de poser les éléments du cadre d'évaluation du poste de travail.

## **4.1.2 Les usagers**

### **a. Public cible**

#### **Concernant les ayants droit à l'intégration sociale :**

- *Art 2 et 8 de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale*

#### **Concernant les ayants droit à une aide sociale financière :**

- *Art 5, §4bis de la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les CPAS*

### **1. Définition ... légale**

Le public cible pour les emplois subventionnés par l'autorité fédérale est composé de deux publics précis:

1. Les ayants droit à l'intégration sociale (DIS) : les personnes qui peuvent bénéficier de la loi concernant le droit à l'intégration sociale du 26 mai 2002.

2. Les ayants droit à une aide sociale financière (ERIS) : les personnes inscrites au registre des étrangers et qui, en raison de leur nationalité, n'ont pas droit au droit à l'intégration sociale.

### **2. Définition ... sociale**

Si la définition légale vise tous les ayants droit à l'intégration sociale (DIS) et à l'aide sociale financière (ERIS), il est évident que tous ne se verront pas proposer un emploi subventionné sur base de l'article 60, §7.

Il ne s'agit en aucun cas de faire un choix mais de faire un calcul d'opportunités au bénéfice de la personne et non de l'employeur ou de l'utilisateur.

On n'oubliera pas que « l'article 60, §7 » est une forme d'aide sociale avant d'être un contrat de travail signé. A ce titre, c'est aussi la personne qui est aidée et non son lieu de travail. La productivité dans ce cadre sera donc souvent un objectif secondaire. Le premier objectif étant d'ouvrir à la personne le monde du travail en lui offrant un accès à de nouvelles compétences et capacités.

On soulignera ici l'importance pour le public cible d'être en ordre de mutuelle avant de commencer à travailler. La vie est faite de telle façon que des imprévus sont toujours possibles et presque jamais prévisibles. En cas d'incapacité de travail (accident, maladie, grossesse...), le travailleur a certains droits. Pour lui permettre d'en bénéficier il est cependant impératif de s'assurer qu'il est en ordre de mutuelle. Trop souvent encore, les nouveaux travailleurs sont victimes d'une mise au travail trop rapide ou d'un contexte de travail trop dangereux. Il est donc important que le responsable d'une mise au travail s'assure que la personne est bien en ordre de mutuelle.

### **b. Public visé**

Trouver la personne qui convient est le travail du service d'insertion et plus particulièrement de la personne en charge de la gestion des postes « article 60, §7 ». Mais ce travail est tributaire des autres travailleurs du même service, ceux qui ont les contacts avec les personnes fréquentant le service et cherchant un emploi.

Il s'agit donc ici d'un travail d'équipe qui se base sur l'identification des personnes (en fonction de leur situation sociale et de leur profil d'insertion socioprofessionnelle) qui seraient susceptible d'occuper le poste disponible.

### **1. Situation sociale de la personne**

Établir la situation sociale d'une personne nécessite de prendre en compte une série d'éléments concernant la vie de la personne. Ce travail doit permettre d'établir si la personne éprouve encore des difficultés sociales qui nécessitent une intervention sociale du CPAS.

Les difficultés qui peuvent mettre en péril une situation de travail sont multiples. Pour vous aider dans ce travail, vous pouvez vous référer au référentiel méthodologique « Bilan social » disponible sur le site de la Section CPAS de l'AVCB : [www.avcb-vsgeb.be](http://www.avcb-vsgeb.be)

## 2. Profil d'insertion socioprofessionnelle

Faire le profil d'une personne demande de prendre en considération les éléments suivants :

- **les attentes** : ce que la personne souhaite, espère ou désire réaliser au travers d'un emploi ou d'une fonction en particulier.
- **le savoir** : ensemble de connaissances intellectuelles acquises. Ces connaissances peuvent avoir été certifiées ou non.
- **le savoir-faire** : ensemble des connaissances pratiques, expériences et techniques acquises. Ces connaissances, expertises et techniques peuvent avoir été certifiées ou non.
- **le savoir-être** : capacité d'avoir des comportements sociaux adaptés à une situation particulière ou non.

Pour identifier ces éléments, vous pouvez vous référer au référentiel méthodologique « Bilan socioprofessionnel » en CPAS disponible sur le site de la Section CPAS de l'AVCB : [www.avcb-vsgb.be](http://www.avcb-vsgb.be)

## 4.2 ACCOMPAGNATEUR « ARTICLE 60 »

---

L'accompagnateur est la personne spécialement chargée de l'accompagnement des personnes engagées en application de l'article 60, §7. Ce travailleur social met en œuvre un mode d'intervention particulier qui s'axe autour de la notion d'« accompagnement ». Cette notion se distingue de celle d'aide ou d'assistance.

Comme l'écrit Le Bouffant et Guélamine<sup>10</sup>, « *Accompagner un usager signifie implicitement que l'usager est pris en compte comme sujet dans un cheminement construit avec lui. La mise en œuvre d'actions stratégiques adaptées à sa situation et à sa dynamique légitime l'intervention du travailleur social. Ses compétences sont sollicitées dans la construction de ce parcours qui part de la personne dans l'objectif d'atteindre les projets définis avec elle.* »

Si la fonction est prévue par le dispositif d'exonération des cotisations patronales ONSS (cfr ci-avant), il faut constater qu'il n'existe pas de description de fonction « type ». Chaque CPAS est ainsi libre d'interpréter le contenu de la fonction. À l'heure où le nombre de personnes engagées dans ce dispositif n'arrête pas d'augmenter, il paraît cependant important de donner quelques balises à cette fonction.

Premièrement, on doit partir du principe que l'accompagnement social dans le cadre de l'article 60, §7 relève d'une intervention sociale particulière. Partant de là, on doit considérer qu'il s'agit

---

<sup>10</sup> Le Bouffant Chantal et Guélamine Faïza in Guide de l'assistante sociale, Dunod, Paris, 2002, page 139.

processus méthodologique dans une relation contractuelle (au sens large du terme) entre un agent spécialisé, un usager et un lieu de mise au travail (l'utilisateur).

L'accompagnateur doit porter son attention sur deux éléments : d'une part la personne elle-même et d'autre part, l'expérience professionnelle.

Concernant la personne elle-même, on doit considérer que la personne est encore susceptible de connaître certaines difficultés sociales. Il est donc important que l'accompagnateur soit vigilant dans ces entretiens avec la personne tout au long du processus. Trop souvent, des difficultés rencontrées durant l'article 60, §7 connaissent une source dans des difficultés sociales. Prévenir ces dernières doit permettre d'assurer une réalisation positive de l'expérience professionnelle.

Avec l'ouverture de l'article 60, §7 comme expérience professionnelle, l'acquisition de compétences spécifiques et d'attitudes professionnelles (ponctualité, respect des consignes, etc.) sont devenus des objectifs de première importance. L'accompagnateur doit appréhender les objectifs individuels et aider la personne à les réaliser.

Mener à bien ces deux éléments ne peut que permettre à la personne d'acquérir une expérience positive qui lui permettra de défendre une place sur le marché du travail. En résumé, on peut dire que l'accompagnement à un objectif tant social que professionnel.

## **4.3 LA CONVENTION DE MISE À DISPOSITION**

---

### **4.3.1 De quoi s'agit-il ?**

La mise à disposition en application de l'article 60, §7 nécessitent la rédaction de deux documents. Le premier est le contrat de travail et le second est la convention de mise à disposition.

Ce document est le point de repère dans la relation qui va se créer entre les 3 parties que sont :

- le CPAS : l'employeur,
- la personne : le travailleur,
- le lieu de travail : l'utilisateur.

Ce document recueille toutes les informations nécessaires au bon fonctionnement de la mise à disposition. C'est-à-dire à une bonne définition des missions et objectifs de chaque partie.

Vu le contenu individualisé de la convention de mise à disposition, il faut prévoir une convention pour chaque contrat de travail soit pour chaque personne engagée et mise à disposition.



### **4.3.2 Contenu**

Une convention de mise à disposition en application de l'article 60, §7 doit contenir une série d'éléments.

#### **a. Signataires**

Pour le CPAS,

- CPAS de ... (commune)
- Établi à ... (adresse)
- Représenté par le Président, Monsieur ou Madame ... et le Secrétaire, Monsieur ou Madame ...
- Appelé ci-après le CPAS

Pour l'utilisateur,

- Nom de l'utilisateur, forme juridique
- Établi à ... (adresse)
- Représenté par le directeur ou le responsable, Monsieur ou Madame ...
- Appelé ci-après l'utilisateur

#### **b. Des responsabilités et de l'autorité sur le travailleur**

La convention de mise à disposition doit prévoir que les responsabilités juridiques et l'autorité sur le travailleur sont partagées entre le CPAS (l'employeur) et l'utilisateur. 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).

Par la convention de mise à disposition, l'utilisateur se voit transférer l'autorité de fait sur le travailleur. Pendant la période au cours de laquelle le travailleur est mis à disposition, l'utilisateur est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail, en vigueur sur le lieu de travail.

La personne mise à disposition étant sous l'autorité et la surveillance de l'utilisateur dans l'exercice de ses fonctions, l'utilisateur en sera civilement responsable conformément à l'article 1384, al. 3 du Code Civil et veillera par conséquent à souscrire une police d'assurance pour couvrir ce risque.

L'utilisateur veillera également à se conformer à la législation relative à la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail.

### **c. Cadre de la mise à disposition**

Afin d'organiser une insertion professionnelle de qualité et dans le respect de l'article 60 §7 de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976, le CPAS met à disposition de l'utilisateur une personne engagée par lui dans les liens d'un contrat de travail, pour une durée déterminée.

Le nombre de jours de travail chez l'utilisateur correspond en général au nombre de jours que le travailleur doit prêter pour ouvrir un droit aux allocations de chômage.

La convention prévoit que la mise à disposition commence le jour X et prend fin Y jours de travail plus tard.

Au cas où la période déterminée initialement s'avère insuffisante pour ouvrir le droit aux allocations de chômage, la convention est prolongée du nombre de jours nécessaires pour ouvrir ce droit. Pour déterminer le nombre de jours nécessaires, le CPAS contacte le bureau de chômage de l'ONEm.

### **d. Rémunération du travailleur**

La personne mise à disposition dans le cadre de la présente convention est rémunérée par le CPAS, conformément aux dispositions du contrat de travail conclu entre eux. Le barème salarial est déterminé par le CPAS, sauf s'il est convenu autrement entre les parties.

### **e. Intervention dans les frais salariaux**

En contrepartie de la mise à disposition par le CPAS, l'utilisateur interviendra dans les frais salariaux à concurrence d'un montant déterminé dans la convention. Ce montant sera payable mensuellement par virement bancaire.

La convention doit également stipuler si l'intervention est payable de façon forfaitaire ou sur base d'un relevé de prestations mensuelles. Cette question est cruciale, entre autres dans le cas des congés payés ou des fermetures annuelles de l'utilisateur.

### **f. Identification de la qualité du travailleur**

La convention précise la qualité ou la fonction de la personne qui sera occupée par l'utilisateur.

### **g. Objectifs de la mise à disposition**

La convention doit préciser les objectifs de la mise à disposition en termes d'insertion socioprofessionnelle. C'est-à-dire les actions qui seront particulièrement menées durant la mise à disposition et les modalités pour les réaliser.

Dans la convention, le CPAS désigne un accompagnateur et l'utilisateur désigne une personne comme tuteur.

Il est précisé le programme d'évaluation du processus d'insertion, qui est organisée mensuellement, trimestriellement ou autre.

La convention comporte un tableau reprenant le programme d'insertion.

Objectifs	Actions à réaliser	Périodes et durées
	...	...

La convention stipule que le tuteur doit informer immédiatement l'accompagnateur du CPAS chargé de superviser pour le CPAS la réalisation de ce programme, de tout problème susceptible d'entraver le déroulement normal du programme d'insertion.

La convention prévoit que la personne mise à disposition pourra être amenée à suivre une formation générale et/ou théorique. Dans ce cas, le CPAS et l'utilisateur se concertent pour modaliser ces actions de formation.

Il est également précisé que durant les 3 derniers mois de mise à disposition, la personne participera à un module de recherche d'emploi. Les modalités de ce module de recherche d'emploi sont précisées.

#### **h. Règlement de travail en vigueur**

La convention stipule le régime de travail (heures par semaine) correspondant à un temps plein conformément au contrat de travail conclu entre le CPAS et la personne mise à disposition.

Les horaires de travail et le contrôle des prestations seront déterminés sur base du règlement de travail en vigueur chez l'utilisateur. À cet effet, une copie du règlement de travail aura été remise à la personne mise à disposition et au CPAS.

L'octroi des congés s'opèrera selon les nécessités de l'utilisateur mais en fonction du régime des congés en vigueur au sein du CPAS. Il est nécessaire que ce point soit détaillé en fonction de la réalité du CPAS et de l'utilisateur afin qu'il n'y ait pas de mal entendu ou de difficulté à ce sujet durant la mise à disposition.

#### **i. Dénonciation de la convention**

Avant tout dénonciation de la convention, tant l'utilisateur que le CPAS avertit l'autre partie sur les difficultés qui pourraient l'amener à dénoncer la convention. Dans la mesure du possible, une solution est apportée à ces difficultés.

Les parties peuvent, moyennant un préavis d'un mois calendrier dûment motivé, mettre fin prématurément à la convention de mise à disposition.

En outre, si l'utilisateur constate une faute grave dans le chef de la personne mise à disposition, il est tenu d'en avertir le CPAS dans les 24 heures qui suivent la faute.

L'utilisateur est tenu d'avertir le service du personnel du CPAS de toute absence, justifiée ou non, de la personne mise à disposition, et ce dès sa survenance.

Le contrôle éventuel des absences pour maladie sera effectué par les soins et aux frais du CPAS.

En outre, en cas d'accident sur le lieu de travail ou sur le chemin du travail, l'utilisateur fera parvenir dans les plus brefs délais au CPAS un compte-rendu des circonstances de l'accident.

### **j. Litige**

Tout litige qui surviendrait dans le cadre de l'application de la convention est examiné par un comité composé paritairement et qui comprendra des représentants de chacune des parties contractantes. Au cas où aucun accord ne peut être trouvé, le Tribunal est compétent.

## **4.4 SUBVENTION DE « TUTORAT »**

---

### **Concernant les ayants droit à l'intégration sociale**

- *Art. 38 de la loi du 26 mai 2002 concernant le DIS*
- *AR du 11 juillet 2002 déterminant la subvention, accordée aux CPAS, pour l'encadrement et la formation des ayants droit à l'intégration sociale mis au travail par convention auprès d'une entreprise privée (MB 31 juillet 2002)*

### **Concernant les ayants droit à une aide sociale financière**

- *Art 5, §4 ter de la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les CPAS*
- *AR du 14 novembre 2002 déterminant la subvention, accordée aux CPAS, pour l'encadrement et la formation des ayants droit à une aide sociale financière mis au travail par convention auprès d'une entreprise privée (MB 29 novembre 2002)*
- *AR du 1<sup>er</sup> avril 2004 modifiant l'AR du 14 novembre 2002 déterminant la subvention, accordée aux CPAS, pour l'encadrement et la formation des ayants droit à une aide sociale financière mis au travail par convention auprès d'une entreprise privée (MB 6 mai 2004)*

### **4.4.1 De quoi s'agit-il ?**

Une subvention est due au CPAS lorsqu'il conclut pour un bénéficiaire une convention en matière d'emploi avec une **entreprise privée**, en application de l'article 61 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS.

Cette subvention, appelée « de tutorat », est entièrement consacrée à l'encadrement ou à la formation du bénéficiaire dans l'entreprise privée ou au sein du CPAS.

Dans tous les cas, une convention de « Tutorat » ne pourra être envisagée qu'avec une entreprise privée.

Selon les arrêtés royaux précités, il faut entendre, dans la cadre du subside pour encadrement et formation, par :

- « **prime de tutorat** » : « *la subvention, accordée aux centres publics d'aide sociale, en vue de remboursement des frais, exposés pour l'encadrement et/ou la formation d'un ayant droit pour lequel le centre public d'aide sociale a conclu une convention en matière d'emploi avec une entreprise privée, en application de l'article 61 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide sociale* »
- « **entreprise privée** » : « *toute personne physique ou morale de droit privé dont l'activité poursuit un but de lucre* »

#### **4.4.2 Montant de la subvention**

Le montant correspond aux frais réellement supportés pour l'encadrement et la formation du travailleur dans le mois calendrier concerné, avec un maximum de 250 € si le travailleur est occupé à temps plein.

Lorsque le travailleur n'est pas occupé à temps plein, le montant de 250 € est proportionnel au temps de travail.

Les frais peuvent être exposés :

- soit par le CPAS,
- soit par l'entreprise privée,
- soit par un tiers chargé par le CPAS ou l'entreprise privée de l'encadrement et/ou la formation du travailleur.

Dans le cas spécifique où les frais d'une formation excèdent le montant mensuel maximal, ces frais peuvent être étalés sur plusieurs mois calendrier sans dépasser le montant maximal autorisé pour ces mois.

#### **4.4.3 Conditions d'octroi**

- Conclure une convention en matière de mise au travail avec une entreprise privée en application de l'article 61 L.O. ayant pour objet d'engager un ayant droit dans les liens d'un contrat de travail dans un régime de travail au moins à 1/2 TP et d'une durée minimale de 1 mois.
- La convention avec l'entreprise privée fixe le contenu et les modalités de l'encadrement et/ou de la formation ainsi que de l'évaluation.

Le contrat de travail est conclu entre l'ayant droit et :

- soit l'entreprise privée ;
- soit le CPAS en application de l'article 60, § 7 L.O. lorsqu'il y a une mise à disposition.

La prime de tutorat ne peut en aucun cas être utilisée en vue de réduire le coût salarial de l'ayant droit engagé.

#### **4.4.4 Durée**

La prime de tutorat peut être octroyée pour 12 mois calendrier au maximum, prenant cours le mois calendrier de l'engagement de l'ayant droit. Cet octroi peut être étalé dans le temps pendant la période totale de la mise au travail, avec un maximum de 24 mois.

Lorsque le CPAS conclut en faveur du même ayant droit plusieurs conventions (successives ou non), l'octroi pour 12 mois calendrier au maximum peut également être étalé sur une période maximale de 24 mois calendrier, prenant cours le mois calendrier du premier engagement.

Les conventions peuvent être conclues avec la même entreprise privée ou avec plusieurs entreprises privées.

#### **4.4.5 Convention et contenu**

La convention de tutorat peut être incluse dans la convention de mise à disposition. Le cas échéant, une partie clairement identifiable y est intégrée.

Cette convention de tutorat détaille le programme (actions et délais de réalisation) de tutorat organisé et les modalités financières (quelle somme couvre quelle action).

Par facilité, un tableau peut être réalisé pour détailler ces différents éléments.

<b>Actions de tutorat</b>	<b>Périodes et durées</b>	<b>Coût (max. 250 €/mois/ETP)</b>

#### **4.4.6 Contrôle**

En vue du contrôle de l'utilisation de la prime de tutorat, toutes les pièces justificatives doivent être consignées dans le dossier concernant la personne mise au travail, géré par le CPAS. Ce dossier doit comporter le contrat de travail et la convention.

#### 4.4.7 Déménagement / Compétence du CPAS

En cas de déménagement du travailleur, le CPAS qui a conclu la convention avec l'entreprise privée est tenu de payer la prime de tutorat pour la durée totale de la convention, sauf si le nouveau CPAS accepte de reprendre la convention.

### 4.5 MESURE « 500 € »

---

- *AR du 23 septembre 2004 déterminant l'intervention financière du centre public d'action sociale pour la guidance et l'accompagnement d'un ayant droit à l'intégration sociale ou une aide sociale financière visant sa mise à l'emploi en entreprise (MB 27 septembre 2004).*

Vu l'objet de la mesure prise par le gouvernement fédéral, une prise en considération des contextes régionaux a été obligatoire. De ce fait, l'Arrêté royal est complété par une convention cadre disponible sur le site de la Section CPAS de l'AVCB : [www.avcb-vsgeb.be](http://www.avcb-vsgeb.be)

#### 4.5.1 De quoi s'agit-il ?

La mesure a pour objectif d'offrir individuellement à chaque bénéficiaire concerné un module d'activités appropriées (appelé plan d'accompagnement individualisé) qui vise:

- la réalisation d'un bilan socio-professionnel,
- l'apprentissage des clefs de la recherche d'emploi (ateliers/formations spécifiques),
- la prospection active d'un poste de travail.

A la suite du module, l'utilisateur devra, premièrement, avoir acquis tous les éléments susceptibles de lui donner un accès au marché du travail et, deuxièmement, avoir acquis une autonomie dans sa recherche d'emploi.

#### 4.5.2 Public cible

Les usagers visés sont les ayants droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière inscrits comme demandeurs d'emploi.

La mesure vise ainsi, d'une part, les personnes ayant un revenu d'intégration ou une aide sociale financière et, d'autre part, les personnes qui bénéficient d'une mesure de mise au travail.

Cependant, les personnes qui bénéficient d'une mesure de **mise au travail dans le cadre de l'intérim d'insertion ou auprès d'une entreprise privée sont exclues** du bénéfice de cette mesure.

### **4.5.3 Rôles du CPAS**

Le CPAS a deux rôles : gestionnaire et opérateur.

#### **a. Rôle de gestionnaire**

Le CPAS est la cheville ouvrière de cette mesure. Il identifie les bénéficiaires à qui seront proposés les plans d'accompagnement individualisés et détermine les besoins de la personne en rapport avec l'objectif de la mesure. Il prend ensuite contact avec les partenaires-opérateurs agréés afin de constituer le module d'activités qui sera proposé au bénéficiaire.

Pour chaque bénéficiaire, le CPAS conclura avec le(s) opérateur(s) agréé(s) une convention individuelle. Dans l'hypothèse où plusieurs opérateurs agissent, cette convention identifie la clef de répartition de la subvention fédérale (500 Euro maximum) entre ceux-ci et en fonction du nombre d'heures d'activités prévues par chacun.

Le module d'activité doit être réalisé en partenariat avec un (ou plusieurs) opérateur(s) extérieur(s) aux CPAS. Il peut s'agir d'Actiris et/ou d'un organisme d'insertion agréé pour ce type d'activités.

#### **b. Rôle d'opérateur**

Outre son rôle de gestionnaire des conventions individuelles, le CPAS peut avoir un rôle d'opérateur dans les activités prévues.

En tant qu'opérateur, le CPAS ne peut réaliser plus de 50 % des activités du module. Le CPAS ne peut donc bénéficier que d'une subvention de maximum 250 Euro par plan d'accompagnement individualisé.

Pour être « opérateur », le CPAS doit être agréé par Actiris. Cet agrément est obtenu par la validation de la méthode de travail par Actiris. Il ne s'agit pas de l'agrément général comme Organisme d'insertion mais spécifiquement d'une validation méthodologique de l'activité proposée pour la réalisation de cette mesure.

Afin de faciliter le rôle d'opérateur des CPAS, deux méthodologies créées sur base des expériences de certains CPAS bruxellois ont été développées au sein de la Section CPAS. Ces méthodes concernent la mise en place d'un « Bilan Socio-Professionnel » des usagers et d'activités « Table Emploi ». Ces deux méthodes ont été validées par Actiris. De ce fait, l'utilisation des deux méthodes permet une validation d'office du CPAS.

Ainsi, la validation permet à chaque CPAS bruxellois d'avoir un rôle d'opérateur dans le module formalisé par la convention pour un plan d'accompagnement individualisé d'un ayant droit.



Les deux méthodes précitées sont disponibles sur le site de la Section CPAS : [www.avcb-vsgeb.be](http://www.avcb-vsgeb.be)

L'utilisation de ces deux méthodes de travail est coordonnée par la Section CPAS.

#### **4.5.4 Rôles d'Actiris**

Actiris a deux rôles : organisme de validation méthodologique et opérateur.

##### **a. Rôle d'organisme de validation méthodologique**

En tant que service public régional en charge de l'emploi, Actiris est sollicité dans cette mesure pour valider les méthodes de travail proposées par les candidats opérateurs dans cette mesure.

L'agrément est un élément clef de la mesure puisque ce ne sont que les opérateurs agréés qui peuvent réaliser des activités dans le cadre des Plans d'accompagnement individualisés.

Chaque opérateur intéressé pourra demander son agrément afin de participer à la mesure. Afin de connaître les opérateurs agréés pour cette mesure, Actiris met à disposition des CPAS une liste des « opérateurs agréés », permettant ainsi à ces derniers de créer les partenariats nécessaires à la rédaction des conventions individuelles.

##### **b. Rôle d'opérateur**

Actiris est l'opérateur institutionnel incontournable dans le domaine de la recherche d'emploi au niveau bruxellois. De ce fait, il offre une gamme de services aux demandeurs d'emploi. Dans le cadre de cette mesure, Actiris propose un suivi direct pour les ayants droits qui sont inscrits dans une démarche de plan individualisé d'accompagnement. L'action d'Actiris vise un accompagnement plus rapide et plus intense de l'utilisateur dans la démarche d'accès au marché du travail. Actiris proposera un accès à ses activités en fonction de la situation de la personne et de ce qui aura été réalisé antérieurement (c'est-à-dire par le CPAS ou un autre opérateur).

#### **4.5.5 Partenaires agréés par Actiris**

Pour réaliser les activités des modules, l'offre d'activités des CPAS et d'Actiris est complétée par d'autres partenaires. Ces partenaires potentiels peuvent être identifiés au niveau bruxellois comme les « Opérateurs d'Insertion Socio-Professionnelle ». Cependant, les opérateurs qui souhaitent participer à cette mesure doivent faire valider leur méthode de travail.

Chaque opérateur-candidat doit introduire un dossier de validation auprès d'Actiris qui validera la méthode de travail proposée.

Le service partenariat d'Actiris tient une liste, mise à jour, des partenaires agréés pour la mesure. Avec cette liste, les CPAS, gestionnaire des conventions, pourront établir les partenariats utiles.

Les partenaires RAE (Recherche Active d'Emploi) sont agréés d'office comme opérateurs potentiels. La liste des partenaires RAE est disponible sur le site de l'Actiris ([www.actiris.be](http://www.actiris.be))

#### **4.5.6 Mise en œuvre d'un plan d'accompagnement individualisé**

La mise en œuvre d'un plan d'accompagnement individualisé se déroule comme suit :

- Le CPAS identifie un usager dont la situation sociale permet une orientation et un accès au marché du travail. Suite à un entretien, le CPAS évalue la demande et les besoins de l'utilisateur dans le cadre de cet accès au marché du travail.
- Le CPAS consulte les offres de services des opérateurs agréés et les contacte afin de constituer un module de 50 heures ou 100 heures de suivi.
- Le CPAS propose à l'utilisateur le module et s'assure de son acceptation.
- Le CPAS rédige la convention d'accompagnement avec les offres de services des opérateurs. La convention est signée par les parties (CPAS et opérateurs agréés). Cette convention sert de base pour le financement des actions réalisées par les opérateurs.
- Le CPAS s'assure du suivi des activités par l'utilisateur. A la fin du module, les opérateurs produisent chacun une déclaration de créance (facture) auprès du CPAS qui verse le prorata de la subvention à chaque opérateur.
- Le CPAS signataire de la convention assure le suivi administratif et financier de la convention d'accompagnement individualisé pendant toute sa durée (réalisation complète du module).

Le modèle de convention pour un plan d'accompagnement individualisé est disponible sur le site de l'AVCB.

#### **4.5.7 Modalités financières**

La subvention fédérale s'élève à 500 Euro pour la réalisation d'un plan d'accompagnement comprenant un module de 100 heures. Si la personne est mise à l'emploi pendant le module, la subvention est octroyée d'office au prorata prévu par le plan d'accompagnement individualisé. Mais, si elle perd son emploi endéans les 3 mois, la personne garde son droit au solde d'heures de suivi prévues par le module (solde des heures à prester chez l'opérateur agréé).

La subvention fédérale s'élève à 250 Euro pour la réalisation d'un plan d'accompagnement individualisé visant un module de 50 heures.

Une avance de 50 % est versée aux opérateurs à la suite de la signature de la convention d'accompagnement individualisé. Le solde de la subvention est payé au terme de l'exécution de la convention sur base de déclarations de créances des opérateurs.

La subvention est répartie entre les opérateurs au prorata des heures prévues par chaque opérateur (5 Euro par heure). Le CPAS-opérateur ne peut réaliser plus de 50% du module prévu.

## 5. EXONÉRATION PROFESSIONNELLE « ART 35 »

- *Article 35 de l'AR du 11 juillet 2002 portant règlement général en matière de droit à l'intégration sociale (MB 31 juillet 2002)*
- *Circulaire générale DIS de septembre 2002*

### 5.1 PRINCIPE

Afin d'inciter les bénéficiaires du revenu d'intégration et de l'équivalent au revenu d'intégration à s'engager sur la voie de l'emploi, un dispositif d'encouragement financier a été mis en place.

Ainsi, l'article 35 de l'AR du 11 juillet 2002 portant règlement général en matière de DIS prévoit qu'un montant mensuel forfaitaire limité dans le temps est immunisé dans le cadre du calcul des ressources lorsqu'il s'agit d'une personne qui bénéficie d'un RIS ou d'un ERIS et qui :

- commence à travailler,
- entame ou poursuit une formation professionnelle.

Sous la loi « minimex », ce dispositif était connu sous le nom « exonération article 23 bis ». Depuis le passage à la loi relative au droit à l'intégration sociale, on parle de « l'exonération article 35 ».

Ce dispositif est un droit pour tous les bénéficiaires (RIS et ERIS). Si la faculté est donnée de postposer son application, lorsque la personne est engagée en application d'un dispositif d'emploi, il est évident que ce droit doit être appliqué.

### 5.2 PUBLIC CIBLE

Même si ce dispositif est inscrit dans l'Arrêté royal portant règlement général en matière de droit à l'intégration sociale, les bénéficiaires de l'équivalent du revenu d'intégration peuvent en bénéficier au même titre que les bénéficiaires du revenu d'intégration.

Ainsi, toutes les personnes occupées en application de l'article 60, §7 ont droit à l'application de l'exonération prévue à l'article 35 de l'AR relatif au DIS.

### 5.3 REVENUS PROFESSIONNELS « CLASSIQUES »

En vue de favoriser l'intégration socioprofessionnelle de tout bénéficiaire qui commence à travailler (notamment en application de l'article 60, §7), les revenus nets qui en résultent sont pris en considération sous déduction d'un montant de 204,19 € par mois (*montant indexé au 01/10/2007*) prenant cours le premier jour pour lequel il bénéficie de l'immunisation et se terminant trois ans plus tard.

## **5.4 REVENUS PROFESSIONNELS ISSUS D'ACTIVITÉS ARTISTIQUES**

---

Lorsque les revenus proviennent d'une activité artistique dont les prestations sont irrégulières, le montant immunisé est de 2.450,32 € par an (*montant indexé au 01/10/2006*).

Dans ce cas, le calcul de la période d'immunisation de trois ans commence à courir le premier jour où la personne perçoit un revenu découlant de son activité artistique.

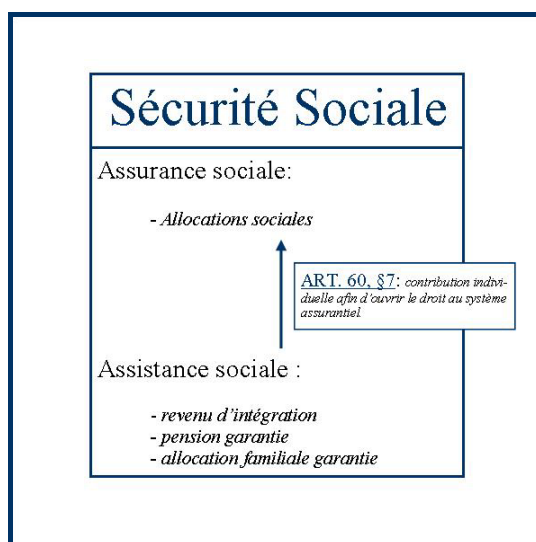
Définition de l'activité artistique : la création et l'interprétation d'œuvres artistiques, notamment dans les domaines des arts audiovisuels et plastiques, de la musique, de l'écriture littéraire, du spectacle, de la scénographie et de la chorégraphie. Cette énumération n'est pas limitative.

## 6. ANNEXES

### 6.1 HISTORIQUE DE L'ARTICLE 60, §7

En **1976**, le législateur a prévu dans les missions du CPAS une mission appelée « article 60, §7 ». Cet article donne la possibilité au CPAS d'engager un bénéficiaire afin qu'il puisse obtenir le bénéfice d'allocations sociales et plus particulièrement des allocations de chômage. Cette logique s'inscrit dans le rôle résiduaire que joue le CPAS dans le système de sécurité sociale belge.

Ainsi caricaturalement, on peut présenter à ce moment l'article 60, §7 comme un ascenseur vers la sécurité sociale permettant au bénéficiaire de passer de l'assistance sociale à l'assurance sociale.



À l'origine, la personne engagée sur pied de l'article 60, §7 était cantonné à des emplois au sein du CPAS. Le nombre de poste était donc difficilement extensible vu que ces emplois sont à charge du CPAS. À partir de **1985**, les emplois occupés en application de l'article 60, §7 sont subventionnés au même titre que le minimex<sup>11</sup>. À partir de **1993** (loi contenant un programme d'urgence pour une société plus solidaire), la subvention atteint 100 % du montant du minimex de la catégorie à laquelle la personne appartient.

Afin de stimuler les CPAS dans leur politique de mise au travail, le Gouvernement crée en **1995** un système de financement permettant au CPAS de bénéficier de moyens supplémentaires pour augmenter leur nombre de travailleurs engagés en application de l'article 60, §7. Ce système prévoit ainsi l'exonération pour le CPAS de toutes les cotisations patronales pour les engagements supplémentaires en application de l'article 60, §7. Au départ, cette exonération n'est donc octroyée que pour les emplois supplémentaires par rapport à l'année précédente.

La somme des moyens dégagés par cette exonération de cotisations patronales est appelée « le fonds Peeters » (nom du Secrétaire d'Etat en charge de l'Intégration sociale en 1995).

Il faudra attendre **1996** pour connaître la première évolution de l'article 60, §7 avec l'ouverture au monde extérieur par l'introduction de la faculté de « mise à disposition ». Les premiers lieux de mise à disposition sont les communes, les ASBL et les autres CPAS.

En **1998**, une seconde ouverture est réalisée avec l'extension des lieux de mise à disposition aux associations « chapitre XII de la loi organique des CPAS » et aux hôpitaux publics. Dans la foulée, la notion d'emploi supplémentaire visée pour l'obtention des exonérations de cotisations patronales est abandonnée, les CPAS obtiennent l'exonération des cotisations patronales pour l'ensemble des contrats de travail en application de l'article 60, §7.

C'est en **1999** que l'article 60, §7 connaîtra sa deuxième évolution. Cette évolution comprend 3 changements importants:

1. l'objectif de l'article 60, §7 peut aussi être l'expérience professionnelle (plus seulement l'ouverture de l'assurance chômage),
2. les engagements peuvent se faire dans le cadre de temps partiel,
3. les lieux de mise à disposition sont complétés par 4 nouveaux lieux (intercommunales, sociétés à finalité sociale, initiatives agréées d'économie sociale et partenaires privés).

Dans cette foulée, l'article 60, §7 est complété par trois arrêtés royaux qui fixent les modalités relatives à :

1. l'engagement à temps partiel,
2. la mise à disposition auprès des initiatives d'économie sociale,
3. la mise à disposition auprès des partenaires privés.

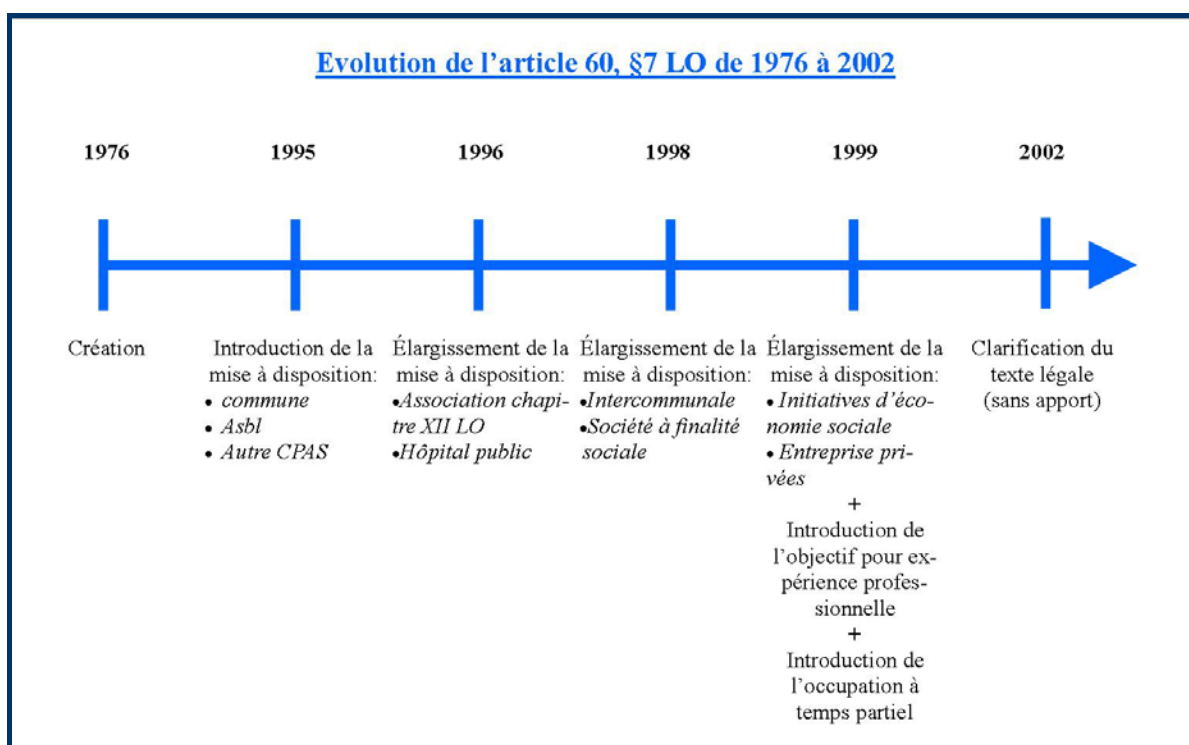
En **2000**, la subvention de l'article 60, §7 est élevée au montant complet du minimex le plus élevé (taux conjoints habitant sous le même toit).

Une autre modification est effectuée en **2002** mais ne concerne que la clarification de certains éléments dans le texte de l'article 60, §7.

---

<sup>11</sup> Subvention identique au montant de la récupération du minimex pour la catégorie à laquelle la personne appartient.

### Evolution de l'article 60, §7 LO de 1976 à 2002



L'article 60, §7 de la loi organique des CPAS en vigueur à la date de **septembre 2007** :

*§ 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'aide 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.*

*Par dérogation aux dispositions de l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail par les centres publics d'aide sociale, en application du présent paragraphe, peuvent être mis par ces centres à la disposition de communes, d'associations sans but lucratif ou d'intercommunales à but social, culturel ou écologique, de sociétés à finalité sociale, telles que visées à l'article 164 bis des lois coordonnées sur les sociétés commerciales, d'un autre centre public d'aide sociale, d'une association au sens du chapitre XII de la présente loi, d'un hôpital public, affilié de plein droit à l'Office national de sécurité sociale, des initiatives agréées par le ministre compétent pour l'économie sociale ou des partenaires qui ont conclu une convention avec le centre public d'aide sociale sur la base de la présente loi organique.*

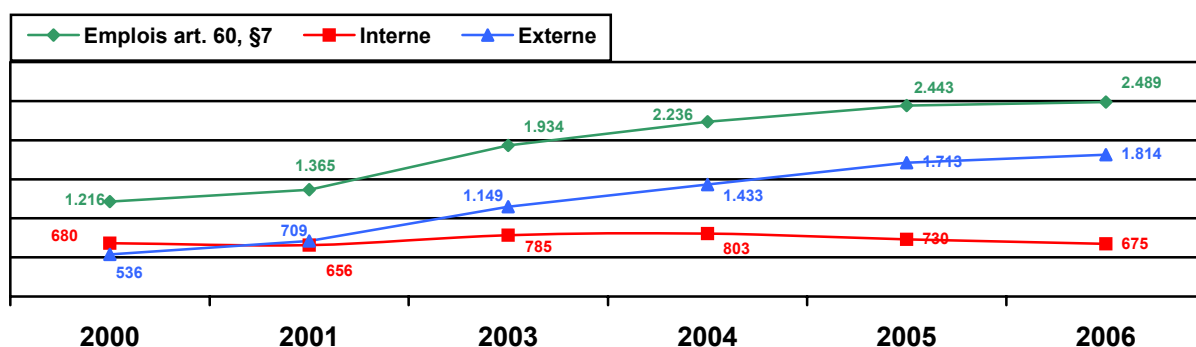
*Lorsque le partenaire visé à l'alinéa précédent est une entreprise privée, le Roi détermine les conditions et modalités suivant lesquelles la mise à disposition doit être conclue avec ladite entreprise en vue de maintenir le droit du centre public d'aide sociale à la subvention liée à l'insertion de la personne occupée en application des articles 36 et 37 de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale.*

Source : [www.juridat.be](http://www.juridat.be)



## 6.2 STATISTIQUES : EMPLOIS « ARTICLE 60, §7 » : INTERNE / EXTERNE

Le graphique ci-dessous expose l'évolution générale du nombre d'emplois « article 60, §7 » et, parmi ceux-ci, ceux qui sont internes et externes aux CPAS entre 2000 et 2006.

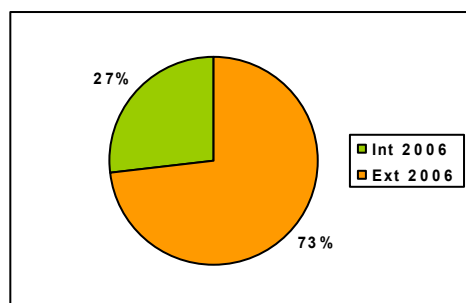
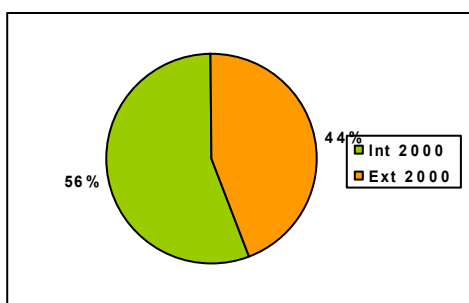


Comme on peut le constater, les emplois « article 60, §7 » sont en croissance constante. Ils sont ainsi passés de 1.216 à 2.489 en 6 ans.

Au regard des chiffres des emplois « interne » et « externe », on se rend compte que l'augmentation n'est pas identique. En effet, les emplois « interne » ont subi une augmentation de jusqu'en 2004 pour connaître une baisse ramenant le nombre des emplois « interne » à 675 en 2006.

En ce qui concerne les emplois « externe », l'augmentation est maintenue, passant ainsi de 536 emplois en 2000 à 1.814 en 2006.

Dans la répartition des emplois en 2000 et en 2006, on voit très clairement l'évolution des emplois « externe » qui ne représentaient en 2000 que 44 % des emplois alors qu'en 2006, ceux-ci représentent 73 % des emplois « article 60, §7 ».



## **6.3 EVOLUTION DU TEXTE DE L'ARTICLE 60, §7**

---

### **6.3.1 Texte original**

#### **a. Texte**

*« Lorsqu'une personne doit justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales, le centre public d'aide sociale prend toutes 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. »*

#### **b. Contenu**

Lieu de travail	<i>CPAS (employeur)</i>
Objectif	<i>Allocations sociales (chômage)</i>
Type de contrat de travail	<i>Temps plein</i>

### **6.3.2 Modification par la Loi<sup>12</sup> du 22 décembre 1995**

#### **a. Texte**

*« Lorsqu'une personne doit justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales, le centre public d'aide sociale prend toutes 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.*

*Par dérogation aux dispositions de l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail par les centres publics d'aide sociale, en application de ce paragraphe, peuvent être mis par ces centres à la disposition de communes ou d'associations sans but lucratif avec un but social ou culturel ou un autre centre public d'aide sociale pour autant que les conditions et durée de cette mise à disposition soient constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur et rédigé avant le début de la mise à disposition et porté à la connaissance du Conseil de l'Aide sociale. »*

---

<sup>12</sup> Loi portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi, art.34.

## b. Éléments

Lieu de travail	<i>Interne (CPAS employeur)</i>	<b>NEW</b>
	<u>Externe :</u> - <u>commune,</u> - <u>ASBL,</u> - <u>autre CPAS.</u>	
Objectif	<i>Allocations sociales (chômage)</i>	
Type de contrat de travail	<i>Temps plein</i>	
Modalités	<u>Convention tripartite écrite</u>	<b>NEW</b>

### 6.3.3 Modification par la Loi du 29 avril 1996<sup>13</sup>

#### a. Texte

« Lorsqu'une personne doit justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales, le centre public d'aide sociale prend toutes 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.

Par dérogation aux dispositions de l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail par les centres publics d'aide sociale, en application de ce paragraphe, peuvent être mis par ces centres à la disposition de communes ou d'associations sans but lucratif avec un but social ou culturel ou un autre centre public d'aide sociale, une association au sens du chapitre XII de la présente loi ou un hôpital public, affilié de plein droit à l'Office national de Sécurité sociale des Administrations provinciales et locales pour autant que les conditions et durée de cette mise à disposition soient constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur et rédigé avant le début de la mise à disposition et porté à la connaissance du Conseil de l'Aide sociale. »

## b. Éléments

Lieu de travail	<i>Interne (CPAS employeur)</i>	<b>NEW</b>
	<u>Externe :</u> - <i>commune,</i> - <i>ASBL,</i> - <i>autre CPAS,</i> - <u>association Chapitre XII,</u> - <u>hôpital public.</u>	

<sup>13</sup> Art. 168.

Objectif	<i>Allocations sociales (chômage)</i>
Type de contrat de travail	<i>Temps plein</i>
Modalités	<i>Convention tripartite écrite</i>

### **6.3.4 Modification par la Loi du 22 février 1998<sup>14</sup>**

#### **a. Texte**

« *Lorsqu'une personne doit justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales, le centre public d'aide sociale prend toutes 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.*

*Par dérogation aux dispositions de l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail par les centres publics d'aide sociale, en application de ce paragraphe, peuvent être mis par ces centres à la disposition de communes ou d'associations sans but lucratif, ou d'intercommunale à but social, culturel ou écologique, des sociétés à finalité sociale, telles que visées à l'article 164bis des lois coordonnées sur les sociétés commerciales, d'un autre centre public d'aide sociale, d'une association au sens du chapitre XII de la présente loi ou un hôpital public, affilié de plein droit à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales ou à l'Office national de sécurité sociale..*

#### **b. Éléments**

Lieu de travail	<i>Interne (CPAS employeur)</i>
	<i>Externe :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>commune,</i></li> <li>- <i>ASBL,</i></li> <li>- <i><u>intercommunale à but social, culturel ou écologique,</u></i></li> <li>- <i><u>société à finalité sociale,</u></i></li> <li>- <i>autre CPAS,</i></li> <li>- <i>association Chapitre XII,</i></li> <li>- <i>hôpital public.</i></li> </ul>
Objectif	<i>Allocations sociales (chômage)</i>
Type de contrat de travail	<i>Temps plein</i>

**NEW  
NEW**

<sup>14</sup> Art. 276

### 6.3.5 Modification par la Loi du 24 décembre 1999<sup>15</sup>

#### a. Texte

« 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'aide sociale prend toutes les dispositions de nature à lui procurer un emploi à temps plein ou à temps partiel. Le cas échéant, il fournit cette forme d'aide sociale en agissant lui-même comme employeur pour la période visée.

Par dérogation aux dispositions de l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail par les centres publics d'aide sociale, en application du présent paragraphe, peuvent être mis par ces centres à la disposition de communes, d'associations sans but lucratif ou d'intercommunales à but social, culturel ou écologique, de sociétés à finalité sociale, telles que visées à l'article 164 bis des lois coordonnées sur les sociétés commerciales, d'un autre centre public d'aide sociale, d'une association au sens du chapitre XII de la présente loi, d'un hôpital public, affilié de plein droit à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales ou à l'Office national de sécurité sociale, des initiatives agréées par le ministre compétent pour l'économie sociale ou des partenaires qui ont conclu une convention avec le centre public d'aide sociale sur la base de la présente loi organique. »

#### b. Éléments

Lieu de travail	Interne (CPAS employeur)	
	Externe : <ul style="list-style-type: none"><li>- commune,</li><li>- ASBL,</li><li>- intercommunale à but social, culturel ou écologique,</li><li>- société à finalité sociale,</li><li>- autre CPAS,</li><li>- association Chapitre XII,</li><li>- hôpital public,</li><li>- <u>initiatives agréées par le ministre compétent pour l'économie sociale,</u></li><li>- <u>partenaires privés.</u></li></ul>	NEW NEW
Objectif	<u>Allocations sociales (chômage) ou Expérience professionnelle</u>	NEW
Type de contrat de travail	<u>Temps plein ou temps partiel</u>	NEW

<sup>15</sup> Article 120.

## **6.3.6 Modification par la Loi du 2 août 2002<sup>16</sup>**

### **a. Texte**

*« 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'aide 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.*

*Par dérogation aux dispositions de l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail par les centres publics d'aide sociale, en application du présent paragraphe, peuvent être mis par ces centres à la disposition de communes, d'associations sans but lucratif ou d'intercommunales à but social, culturel ou écologique, de sociétés à finalité sociale, telles que visées à l'article 164 bis des lois coordonnées sur les sociétés commerciales, d'un autre centre public d'aide sociale, d'une association au sens du chapitre XII de la présente loi, d'un hôpital public, affilié de plein droit à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales ou à l'Office national de sécurité sociale, des initiatives agréées par le ministre compétent pour l'économie sociale ou des partenaires qui ont conclu une convention avec le centre public d'aide sociale sur la base de la présente loi organique.*

*Lorsque le partenaire visé à l'alinéa précédent est une entreprise privée, le Roi détermine les conditions et modalités suivant lesquelles la mise à disposition doit être conclue avec la dite entreprise en vue de maintenir le droit du centre public d'aide sociale à la subvention liée à l'insertion de la personne occupée en application des articles 36 et 37 de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale. »*

### **b. Éléments**

Lieu de travail	<i>Interne (CPAS employeur)</i>
	<i>Externe :</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>commune,</i></li><li>- <i>ASBL,</i></li><li>- <i>intercommunale à but social, culturel ou écologique,</i></li><li>- <i>société à finalité sociale,</i></li></ul>

<sup>16</sup> Art. 187

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>autre CPAS,</i></li> <li>- <i>association Chapitre XII,</i></li> <li>- <i>hôpital public,</i></li> <li>- <i>initiatives agréées par le ministre compétent pour l'économie sociale,</i></li> <li>- <i>partenaires privés.</i></li> </ul>
Objectif	<i>Allocations sociales (chômage) ou Expérience professionnelle</i>
Type de contrat de travail	<i>Temps plein ou temps partiel</i>

Cette modification concerne une clarification concernant la durée de l'article 60, §7 ainsi que concernant le partenariat avec les entreprises privées.