

**Aperçu des mesures de mise à l'emploi  
pour les ayants droit à l'intégration sociale  
et l'aide sociale financière**

**Novembre 2012**

**Contenu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mesures par lesquelles le centre public d’action sociale est subventionné en tant qu'employeur ou qu'accompagnateur** | | | | |
|  |  |  |  |  |
|  | **Mise à l'emploi en application de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d’action sociale** | | |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  | Subvention majorée de l'État fédéral aux CPAS pour la mise à l'emploi en application de l'article 60, § 7, lorsque le travailleur est mis à la disposition d'initiatives d'économie sociale |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  | **Mise à l'emploi en application de l'article 61 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d’action sociale** | | |  |
|  |  |  |  |  |
| **Mesures par lesquelles le centre public d’action sociale intervient financièrement dans les frais liés à l'insertion professionnelle d'un ayant droit** | | | | |
|  |  |  |  |  |
|  | **Plan Activa** | | |  |
|  |  |  |  |  |
|  | **Initiatives d'insertion sociale (mise à l'emploi SINE)** | | |  |
|  |  |  |  |  |
|  | **Programmes de transition professionnelle** | | |  |
|  |  |  |  |  |
|  | **Intérim d'insertion** | | |  |
|  |  |  |  |  |
|  | **Conventions de partenariat** | | |  |

Boulevard Roi Albert II, 30

B - 1000 Bruxelles

www.mi-is.be



|  |
| --- |
| **Mise à l'emploi en application de l’article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale**  LOGOBEGE |

**Qu’est-ce ?**

Une mise à l'emploi en application de l’article 60, § 7, est une forme d'aide sociale par laquelle le CPAS procure un emploi à une personne dans un but précis. Il s'agit dans la plupart des cas d’ayants droit à l’intégration sociale ou à une aide sociale financière.

Le CPAS est toujours l’employeur juridique. Le centre peut occuper la personne dans ses propres services ou la mettre à la disposition d'un tiers employeur.

Lorsque le CPAS agit lui-même en tant qu'employeur pour un ayant droit à l’intégration sociale ou à une aide sociale financière ou met le travailleur à disposition en cette qualité, il reçoit une subvention de l'autorité fédérale pour la durée de la mise à l'emploi.

Le CPAS bénéficie également d'une dispense de cotisations patronales, en tant qu'employeur. Les moyens financiers ainsi dégagés doivent servir à créer des emplois supplémentaires et/ou à accompagner les personnes déjà occupées.

**Pourquoi ?**

Une mise à l'emploi en application de l'article 60, § 7, vise à réinsérer dans le régime de la sécurité sociale et dans la vie professionnelle les personnes qui ont quitté le marché du travail ou qui en ont été écartées. Le CPAS peut offrir un emploi article 60, § 7, à une personne dans un double objectif: lui permettre d'acquérir une expérience professionnelle et/ou lui permettre de prétendre à nouveau à une prestation sociale (une allocation de chômage la plupart du temps). Une mise à l'emploi article 60, § 7, ne peut jamais avoir une durée supérieure à la période de travail requise pour se mettre en ordre avec la sécurité sociale.

**Quels travailleurs ?**

En principe toute personne qui demande cette forme d'aide sociale et pour laquelle le CPAS est territorialement compétent.

Pour les personnes suivantes, le CPAS reçoit une subvention lorsqu'il agit lui-même en tant qu'employeur ou lorsqu'il met la personne en cette qualité à la disposition d'un tiers employeur:

* les ayants droit à l'intégration sociale;
* les ayants droit à une aide sociale financière, lorsqu'il s'agit des étrangers inscrits au registre des étrangers qui, en raison de leur nationalité, ne peuvent prétendre au droit à l’intégration sociale.

Le CPAS ne reçoit pas de subvention pour une mise à l’emploi, en application de l’article 60, § 7, des candidats réfugiés, inscrits au registre d’attente.

**article 60, § 7**

**1/4**

**Quels employeurs ?**

Les employeurs suivants ouvrent pour le CPAS le droit à la subvention :

* les centres publics d’action sociale en tant que véritable employeur
* les instances à la disposition desquelles le travailleur peut être mis par les centres publics d’action sociale:
* communes
* centres publics d’action sociale
* hôpitaux publics
* associations sans but lucratif et intercommunales à finalité sociale, culturelle ou écologique
* sociétés à finalité sociale
* entreprises privées
* initiatives d'économie sociale agréées
* institutions publiques et privées, organisations ou personnes avec lesquelles le CPAS a conclu une convention (appelé le partenariat)

**Quel est le montant de la subvention ?**

* mise à l'emploi à temps plein: montant du revenu d'intégration pour une personne avec une famille à charge
* mise à l'emploi à temps partiel, à savoir une mise à l'emploi avec un régime de travail au moins à mi-temps et moins qu'à temps plein :
* € 500/mois civil pour une durée maximum de six mois ou pour la durée nécessaire pour obtenir les allocations de chômage comme travailleur à temps partiel involontaire
* € 625/mois civil pour une durée maximum de six mois ou pour la durée nécessaire pour obtenir les allocations de chômage comme travailleur à temps partiel involontaire si le travailleur est âgé de moins de 25 ans lors de l'engagement[[1]](#footnote-1)
* mise à l'emploi dans une initiative d'économie sociale: montant du coût salarial brut, limité à   
  € 23.578,3744/an[[2]](#footnote-2) (réduit proportionnellement en cas de mise à l'emploi à temps partiel). Ce montant est indexé au 1er janvier.

Dans tous les cas précités, la subvention est limitée à la rémunération brute du travailleur. On entend par rémunération brute: la somme de la rémunération nette, du précompte professionnel, des cotisations de sécurité sociale du travailleur, des cotisations de sécurité sociale patronales non-exonérées, 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.

Deux mises à l'emploi à temps partiel d'un même travailleur auprès du même CPAS sont subventionnées comme une seule occupation à temps plein.

**article 60, § 7**

**2/4**

**Qui paie la subvention ?**

L'État fédéral paie la subvention aux centres publics d’action sociale dans le cadre de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et de la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d'action sociale.

**Particularités :**

1. Lorsqu'un travailleur déménage et s'établit dans une autre commune pendant la durée de son contrat de travail, le CPAS de sa commune initiale qui est son employeur, n'est à strictement parler plus compétent pour intervenir en matière d’aide sociale. Cependant, ce CPAS peut continuer d'agir en tant qu'employeur si le travailleur est disposé à continuer à exécuter le contrat de travail dans les mêmes conditions. Le CPAS conserve dans ce cas son droit à la subvention.

Toutefois, si le CPAS nouvellement compétent est disposé à reprendre le contrat de travail, la subvention pour la mise à l'emploi revient évidemment au CPAS nouvellement compétent.

1. Lorsque le travailleur est mis à la disposition d'une entreprise privée, les conditions supplémentaires suivantes sont applicables:

* le CPAS doit conclure une convention de collaboration avec l'entreprise privée, qui prévoit entre autres que l'entreprise privée rembourse au CPAS la partie de la rémunération brute pour laquelle le CPAS ne perçoit pas de subvention. Dès lors, le CPAS ne doit pas supporter lui-même des frais salariaux pour cette forme de mise à disposition;
* le contrat de travail entre le CPAS et le travailleur doit être conclu pour une durée minimum d'un mois et maximum de six mois lorsqu'il s'agit d'un projet d'expérience de travail.

1. La subvention est majorée dans trois cas :

* lorsque le travailleur est un ayant-droit à l’intégration sociale, âgé de moins de 25 ans, lors de l'engagement: la subvention est alors majorée de 25 %[[3]](#footnote-3);
* lorsque le travailleur est mis à la disposition d'une initiative d'économie sociale agréée (voir fiche distincte);
* lorsque le CPAS a conclu une convention avec le ministre de l'Intégration sociale, par laquelle il s'engage à fournir des efforts particuliers de mise à l'emploi. Cette possibilité n'est offerte qu'aux CPAS de certaines grandes villes.

**article 60, § 7**

**3/4**

**Références juridiques :**

* article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale (mission du CPAS);
* articles 36 et 37 de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale (subvention);
* article 5, § 4bis, de la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d'action sociale (subvention);
* arrêté royal du 11 juillet 2002 déterminant les conditions d'octroi, le montant et la durée de la subvention, accordée aux centres publics d'action sociale, pour une occupation à temps partiel, en application de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, d'un ayant droit à l'intégration sociale (subvention lors d'une occupation à temps partiel);
* arrêté royal du 14 novembre 2002 déterminant les conditions d'octroi, le montant et la durée de la subvention, accordée aux centres publics d'action sociale, pour une occupation à temps partiel, en application de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, d'un ayant droit à une aide sociale financière (subvention lors d'une occupation à temps partiel);
* arrêté royal du 4 septembre 2002 déterminant les conditions d'octroi de la subvention, accordée aux centres publics d'action sociale, pour une occupation en application de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, d'un ayant droit à l'intégration sociale qui est mis à disposition d'une entreprise privée (mise à la disposition d'une entreprise privée);
* arrêté royal du 14 novembre 2002 déterminant les conditions d'octroi de la subvention, accordée aux centres publics d'action sociale, pour une occupation en application de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, d'un ayant droit à une aide sociale financière qui est mis à disposition d'une entreprise privée (mise à la disposition d'une entreprise privée);
* arrêté royal du 23 décembre 2002 portant octroi d’une subvention majorée de l’État aux centres publics d’action sociale de certaines villes et communes pour des initiatives spécifiques d’insertion sociale;
* article 33 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi (exonération des cotisations patronales);
* 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 (affectation des cotisations patronales exonérées).

**Circulaires applicables :**

* circulaire du 21 octobre 2002 relative à la mission de mise à l'emploi du centre public d’action sociale dans le cadre de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale (références : SJ/DIS/EM/1/JD) ;
* circulaire du 24 décembre 2004 concernant les modifications des mesures relatives à la mise à l’emploi pour les ayants droit à l’intégration sociale ou à une aide sociale financière à partir du 1er janvier 2004 – point 1 (références : AJSP/Em/2004-1/JD) ;
* Circulaire du 23 mai 2007 modifiant la circulaire du 27 février 2007 relative aux subventions accordées

pour une mise à l’emploi à temps plein ou à temps partiel en application de l’article 60 § 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale ;

- Circulaire du 27 février 2007 relative aux subventions accordées pour une mise à l’emploi à temps plein ou à temps partiel en application de l’article 60 § 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale.

**Circulaires historiques ayant une valeur documentaire :**

* circulaire du 9 avril 1998 : article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d’aide sociale – modifications apportées par la loi du 22 février 1998 portant des dispositions sociales ;
* circulaire du 28 septembre 2000 : aperçu des mesures du programme Printemps en vue de stimuler l’occupation des bénéficiaires du minimum de moyens d'existence et d'une aide sociale.

**article 60, § 7**

**4/4**

|  |
| --- |
| **Subvention majorée de l'État fédéral aux CPAS pour la mise à l'emploi en application de l'article 60, § 7, lorsque le travailleur est mis à la disposition d'initiatives d'économie sociale** |

**Qu’est-ce ?**

Cette mesure a trait à une mise à l'emploi en application de l'article 60, § 7. La législation concernant cet article est donc également applicable à cette mesure.

La seule différence porte sur le fait que le CPAS obtient une intervention majorée de l'État lorsque la personne est mise à la disposition d'initiatives d'économie sociale, sous certaines conditions. La raison en est double : d’une part, on vise à soutenir les initiatives d’économie sociale, d’autre part, les initiatives d’économie sociale sont considérées comme les partenaires idéaux pour ce type de mise à l’emploi, vu leur expérience et leurs possibilités d’accompagnement en vue de l’insertion de groupes à risques. Le CPAS doit néanmoins surveiller ce processus.

**Quels travailleurs ?**

* idem article 60, § 7

**Quels employeurs ?**

Le CPAS a droit à une subvention majorée lors d’une mise à disposition à une des initiatives agréées suivantes :

* les entreprises d’insertion (reconnues au niveau fédéral dans le cadre de la mesure SINE par le ministre de l’Emploi et le ministre de l’Économie sociale) ;
* les sociétés à finalité sociale ;
* les Centres régionaux d'incubation pour l'économie sociale (Communauté flamande) ;
* les Bureaux-conseil en économie sociale (Communauté flamande) ;
* les Entreprises d'insertion **+** LEP - Projets d'îlots d'apprentissage (Communauté flamande) ;
* les Ateliers sociaux (Communauté flamande) ;
* les Offices de location sociale (Communauté flamande) ;
* les organisations agréées pour la gestion des déchets (Kringloopcentra) (Communauté flamande) ;
* les Services de proximité (Communauté flamande) ;
* les Initiatives d'économie locale de service (Communauté flamande) ;
* les Sociétés de logements sociaux (Communauté flamande);
* les entreprises d’insertion (Région wallonne) ;
* les organismes d’insertion socioprofessionnelle (Région wallonne) ;
* les entreprises de formation par le travail (Région wallonne) ;
* les agences immobilières sociales (Région wallonne) ;
* les entreprises de travail adapté (Communauté germanophone) ;
* les projets d’économie sociale, mises en place par un CPAS et reconnus par le gouvernement wallon (Région wallonne) ;
* Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.) (Région wallonne) ;
* les entreprises d’insertion (Région de Bruxelles-Capitale) ;
* les initiatives locales de développement de l’emploi (Région de Bruxelles-Capitale) ;
* les ateliers de formation par le travail dans la Région de Bruxelles-Capitale (Commission communautaire française) ;

**article 60, § 7 - économie sociale**

**1/4**

* les organismes d’insertion socio-professionnelle dans la Région de Bruxelles-Capitale (Commission communautaire française) ;
* les agences immobilières sociales et les sociétés immobilières de service public (Région de Bruxelles-Capitale) ;
* les initiatives d’économie sociale d’insertion, mises en place par un CPAS et reconnues par le ministre fédéral qui a l'Économie sociale dans ses attributions, dans le cadre de cette mesure (subvention majorée pour une mise à l’emploi en application de l’article 60, § 7, dans une initiative d’économie sociale) ;
* les initiatives d’économie sociale à caractère innovant et/ou expérimental qui ne sont pas reconnues par les autorités régionales et qui sont reconnues par le ministre fédéral qui a l'Économie sociale dans ses attributions, dans le cadre de cette mesure (subvention majorée pour une mise à l’emploi en application de l’article 60, § 7, dans une initiative d’économie sociale).

Les initiatives d’économie sociale, pouvant être reconnues dans le cadre de cette mesure par le ministre fédéral qui a l'Économie sociale dans ses attributions, doivent être soit des projets pilotes et des expériences innovatrices en économie sociale, soit des projets d’économie sociale d’insertion mis en place par un CPAS.

En vue d’être reconnue, l’initiative d’économie sociale adresse une demande motivée à la Cellule Economie Sociale, SPP Intégration sociale, WTC II, Boulevard Roi Albert II, 30, 1000 Bruxelles, en remplissant un questionnaire qui est à sa disposition auprès du même service. Les demandes sont soumises au ministre et en fonction de sa décision, les initiatives concernées sont reprises ou non sur une liste d’initiatives d’économie sociale reconnues. Cette liste peut être consultée sur le site internet www.mi-is.be. Elle est évolutive : des projets peuvent toujours en être ajoutés ou en être retirés.

Les demandes sont évaluées sur la base des critères suivants:

* il est vérifié qu'il s'agit bien d'une initiative d'économie sociale respectant les principes de base suivants : primauté du travail sur le capital, autonomie de gestion, finalité de service aux membres et à la collectivité plutôt que le profit, processus décisionnel démocratique, développement durable respectueux de l’environnement ;
* l’initiative doit assurer un accompagnement suffisant des travailleurs et doit procurer une formation ;
* il doit s'agir d'initiatives sans but lucratif ou avec une finalité sociale ;
* il doit s'agir d'initiatives indépendantes. L'initiative doit de préférence avoir un statut juridique propre, du moins pouvant être isolée d’un point de vue administratif (lors d’initiatives mises en place par un CPAS).

La reconnaissance vaut durant deux ans. Elle est prolongée automatiquement sauf en cas d’évaluation négative. En cas de retrait éventuel, les initiatives d’économie sociale et les CPAS concernés en sont informés par voie écrite. Les projets dont la reconnaissance n’est pas prolongée, peuvent continuer à agir en tant qu’employeur/utilisateur jusqu’à la fin des contrats de travail conclus en application de l’article 60,§ 7.

**article 60, § 7 - économie sociale**

**2/4**

**Quel est le montant de la subvention ?**

* mise à l'emploi à temps plein: montant du coût salarial brut, limité à € 23.578,3744/an[[4]](#footnote-4). Ce montant est indexé au 1er janvier;
* mise à l'emploi à temps partiel:
* montant du coût salarial brut, limité au montant maximum de € 23.578,3744/an réduit proportionnellement au régime de travail (un régime de travail 3/4 par exemple donne droit à une subvention de maximum € 23.578,3744 x 3/4 sur une base annuelle);
* la durée de la subvention est limitée dans le temps à six mois.

Dans tous les cas précités, la subvention est limitée à la rémunération brute du travailleur. On entend par rémunération brute: la somme de la rémunération nette, du précompte professionnel, des cotisations de sécurité sociale du travailleur, des cotisations de sécurité sociale patronales non-exonérées, 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.

**Conditions spécifiques:**

* les CPAS doivent conclure annuellement une convention avec le ministre fédéral qui a l'Économie sociale dans ses attributions, fixant le nombre de personnes qui seront engagées dans ce cadre (appelé contingent) ;
* le CPAS peut mettre au maximum un quart de son contingent à disposition des initiatives d’économie sociale mises en place par son propre CPAS. Dans le cas d’un cluster ou d’une association chapitre XII ou de toute autre association entre CPAS, qui mettrait en place une initiative d’économie sociale reconnue la règle s’applique également : l’association composée de CPAS ne peut utiliser, dans sa propre initiative d’économie sociale, que 25% de la somme des contingents dont disposent les CPAS partenaires.
* Lorsqu’un CPAS met en place une initiative d’économie sociale reconnue mais ne dispose pas de contingent, dans le cadre d’un partenariat avec un ou plusieurs CPAS, ce CPAS pourra occuper dans son initiative reconnue au maximum un article 60§7 – Economie sociale mis à sa disposition par un CPAS partenaire disposant d’un contingent.
* il doit s'agir de nouveaux engagements en chef du CPAS, en d'autres termes d'ayants droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale financière qui ne sont pas encore mis à l'emploi dans le cadre d'un statut de l'article 60, § 7. Il n'est pas permis que les travailleurs actuels, engagés en application de l'article 60, § 7, et pour lesquels la subvention normale de l'État est octroyée, soient progressivement remplacés exclusivement par des travailleurs auxquels la subvention majorée de l´État est applicable.
* il doit s'agir d'engagements supplémentaires également dans le contexte de l'initiative d'économie sociale. A cet effet, la convention entre le CPAS et l'initiative d'économie sociale doit prévoir un aperçu de l'effectif du personnel de l'initiative d'économie sociale et l'initiative d'économie sociale doit expressément déclarer que cet effectif ne sera pas réduit pendant toute la durée de la mise à disposition. Le centre public d’action sociale doit vérifier à l'aide de cet aperçu que l'entreprise d'économie sociale respecte bien cet engagement.

**Qui paie la subvention ?**

**article 60, § 7 - économie sociale**

**3/4**

L'État fédéral paie la subvention au centre public d’action sociale dans le cadre de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et de la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d'action sociale. Des avances ne sont pas octroyées.

**article 60, § 7 - économie sociale**

**3/4**

La subvention majorée n'est payée que si les conditions spécifiques sont remplies. La Cellule Économie sociale le vérifie. La Cellule Économie sociale tient un dossier par CPAS, composé:

* d'une convention entre le CPAS et le ministre qui a l'Économie sociale dans ses attributions;
* des différentes conventions entre le CPAS et les initiatives d'économie sociale avec un aperçu de l'effectif du personnel de l'initiative d'économie sociale;
* des contrats de travail des travailleurs mis à disposition.

Ces données doivent être transmises à la Cellule Économie sociale dans le mois suivant l'engagement.

Le nombre de travailleurs pour lesquels le CPAS reçoit une subvention majorée ne peut dépasser le contingent attribué. Pour les engagements nouveaux ou les dépassements du contingent effectués, sans autorisation officielle de l’administration, la subvention normale, prévue par la loi, égal au montant du revenu d’intégration pour une personne avec une famille à charge, est octroyée.

**Références juridiques spécifiques :**

* arrêté royal du 11 juillet 2002 portant octroi d'une subvention majorée de l'État aux centres publics d’action sociale pour des initiatives spécifiques d'insertion sociale dans l'économie sociale (pour les ayants droit à l'intégration sociale);
* arrêté royal du 14 novembre 2002 portant octroi d'une subvention majorée de l'État aux centres publics d’action sociale pour des initiatives spécifiques d'insertion sociale dans l'économie sociale pour des ayants droit à une aide sociale financière;
* arrêté ministériel du 10 octobre 2004 fixant la liste des initiatives d'économie sociale en vue de l'octroi d'une subvention majorée de l'État aux centres publics d’action sociale pour des initiatives spécifiques d'insertion sociale dans l'économie sociale.

**Circulaire applicable :**

* circulaire du 20 décembre 2005 : subvention majorée de l'Etat en faveur des centres publics d'action sociale pour l'engagement d'ayants droit à un revenu d'intégration ou à une aide sociale financiere en application de l'article 60, § 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, mis a la disposition d'initiatives d'économie sociale (références : ESE/9/23) + manuel de procédure pour les CPAS

**article 60, § 7 - économie sociale**

**4/4**

|  |
| --- |
| **Mise à l'emploi en application de l'article 61 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d’action sociale** |

**Qu’est-ce ?**

L'article 61 offre à un CPAS la possibilité de conclure une convention avec une institution publique ou privée afin de réaliser les tâches et objectifs qui lui sont assignés. Compte tenu de la préoccupation d'encourager également la mise à l'emploi dans des entreprises privées, il a été décidé d'octroyer un subside aux CPAS pour chaque ayant droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale financière mis à l'emploi dans le secteur privé au moyen de cette convention. Cette subvention doit être totalement affectée à l'encadrement et/ou à l'accompagnement de la personne mise à l'emploi.

L'article 61 est basé sur deux notions :

* l'élément de coopération : le fait que le CPAS peut coopérer avec un partenaire afin de remplir une mission déterminée. Cette coopération doit toujours être consignée dans une convention. Il s'agit là de l'objectif principal et fondamental de l'article 61.
* l'élément subvention: cet élément ne se retrouve pas dans l'article 61 de la loi organique elle-même, mais dans la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et dans la loi du 2 avril 1965. La subvention est octroyée uniquement dans le cadre de conventions de coopération par lesquels le CPAS met un ayant droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale financière à l'emploi auprès d'une entreprise privée. Il peut s'agir d'une mise à disposition (le CPAS est et reste l'employeur juridique et confie le travailleur à l'entreprise privée) ou l'entreprise privée peut devenir elle-même l'employeur de l'ayant droit. La subvention est essentiellement destinée à offrir au travailleur une formation et un encadrement sur le lieu de travail. Tant le CPAS que l'entreprise privée peuvent s'en charger. Le CPAS conclut une convention avec l'entreprise privée qui comporte divers arrangements et qui précise le contenu de l'encadrement et de la formation et la partie que s'en chargera. Ces accords et leurs modalités déterminent qui recevra finalement la subvention. Cette subvention est appelée “prime de tutorat”.

**Quels travailleurs ?**

Les personnes suivantes peuvent être mises à l'emploi par le CPAS auprès d'une entreprise privée tout en donnant droit à une subvention si elles font l'objet d'un encadrement et/ou d'une formation :

* les ayants droit à l'intégration sociale;
* les ayants droit à une aide sociale financière, lorsqu'il s'agit des étrangers inscrits au registre des étrangers qui, en raison de leur nationalité, ne peuvent prétendre au droit à l’intégration sociale.

Les ayants droit à une aide sociale financière avec la qualité de réfugiés politiques, inscrits dans le registre d’attente, n’ouvrent pas le droit à une prime de tutorat.

**Quels employeurs ?**

**article 61**

**1/3**

Seule une mise à l'emploi auprès d'une entreprise privée donne droit à la prime de tutorat. Il faut entendre par entreprise privée toute personne physique ou morale de droit privé qui exerce une activité dans un but lucratif. L'entreprise privée peut être l'employeur proprement dit ou l'utilisateur lorsqu'il s'agit d'une mise à l'emploi en application de l'article 60, § 7.

**Quel est le montant de la subvention ?**

La subvention s'élève au maximum à € 250/mois civil pour une mise à l'emploi à temps plein, réduite proportionnellement lorsqu'il s'agit d'une mise à l'emploi à temps partiel (un régime de travail 4/5 donne ainsi droit à une prime de tutorat de maximum € 250 x 4/5 par mois civil).

La subvention est toutefois directement liée aux frais d'accompagnement, d'encadrement et de formation du travailleur. S'il n'y a pas eu de frais au cours d'un mois déterminé, il n'existe en principe également pas de droit à la prime. La prime est donc essentiellement une indemnité de frais réels. Ces frais doivent dès lors être prouvés au moyen de pièces justificatives. Le CPAS conserve ces pièces dans un dossier.

Dans le cas exceptionnel où les frais de formation dépassent le montant maximum de € 250, ils peuvent être répartis sur plusieurs mois. Ainsi, une prime peut néanmoins être obtenue dans ce cas particulier pour un mois civil au cours duquel les frais d'encadrement ou de formation étaient inexistants ou insuffisants.

**Quelle est la durée de la subvention ?**

La prime peut être octroyée pour une durée maximum de 12 mois civils, répartis sur une période totale de mise à l'emploi de 24 mois civils au maximum. Lorsque l'ayant droit fait l'objet de plusieurs mises à l'emploi auprès de différentes entreprises privées, ces 12 mois peuvent également être répartis sur une période de 24 mois.

**Qui paie la subvention ?**

L'État fédéral paie la subvention aux centres publics d’action sociale dans le cadre de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et de la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d’action sociale.

Compte tenu des accords établis avec l'entreprise privée, le CPAS peut payer la subvention totalement ou partiellement à l'entreprise privée. Tel est le cas lorsque celle-ci a supporté totalement ou partiellement les frais de l'accompagnement, de l'encadrement et de la formation.

**Particularité :**

**article 61**

**2/3**

Lorsque le travailleur déménage, le CPAS qui a conclu la convention avec l'entreprise privée reste compétent pour tout ce qui a trait à la prime de tutorat, à moins que le CPAS nouvellement compétent soit disposé à reprendre la convention et les engagements en matière d'encadrement et de formation du travailleur.

**Références juridiques :**

* article 61 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d’action sociale (mission du CPAS);
* article 38 de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale (subvention);
* article 5, § 4ter, de la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d’action sociale (subvention);
* arrêté royal du 11 juillet 2002 déterminant la subvention, accordée aux centres publics d’action sociale, pour l'encadrement et la formation des ayants droit à l'intégration sociale mis au travail par convention auprès d'une entreprise privée (prime de tutorat)
* arrêté royal du 14 novembre 2002 déterminant la subvention, accordée aux centres publics d’action sociale, pour l'encadrement et la formation des ayants droit à une aide sociale financière mis au travail par convention auprès d'une entreprise privée (prime de tutorat).

**Circulaires applicables :**

* circulaire du 21 octobre 2002 relative à la mission de mise à l'emploi du centre public d’action sociale dans le cadre de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale (références : SJ/DIS/EM/1/JD)
* circulaire du 24 décembre 2004 concernant les modifications des mesures relatives à la mise à l’emploi pour les ayants droit à l’intégration sociale ou à une aide sociale financière à partir du 1er janvier 2004 – point 1 (références : AJSP/Em/2004-1/JD).

**Circulaires historiques ayant une valeur documentaire:**

* circulaire du 27 juillet 1998 : subvention de l'État fédéral en matière de mise au travail au moyen d'une convention avec le secteur privé en application de l'article 61 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d’aide sociale - mesure instaurée par l'arrêté royal du 16 avril 1998 pris en exécution de l'article 273 de la loi du 22 février 1998 portant des dispositions sociales;
* circulaire du 28 septembre 2000 : aperçu des mesures du programme Printemps en vue de stimuler l’occupation des bénéficiaires du minimum de moyens d'existence et d'une aide sociale.

**article 61**

**3/3**

|  |
| --- |
| **Mesures par lesquelles le centre public d’action sociale intervient financièrement dans les frais liés à l'insertion professionnelle d'un ayant droit** |

**Qu’est-ce ?**

1. Le système par lequel un CPAS intervient financièrement dans les frais d'insertion professionnelle d'un ayant droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale financière a été conçu comme le pendant du système d'activation applicable dans la réglementation du chômage. Les deux systèmes prévoient de subventionner une partie du coût salarial dans le cadre de certains programmes de mise à l'emploi visant à réinsérer sur le marché du travail des demandeurs d'emploi difficiles à placer.

L'intervention financière encourage l'engagement de personnes qui ne sont normalement pas embauchées par un employeur en raison d'une productivité supposée moins élevée. Cette productivité moindre peut résulter d'une longue durée de chômage, d'une absence de formation et/ou de comportements aptes au travail, de problèmes sociaux et/ou relationnels, etc. L'intervention financière est supposée compenser cette différence de productivité.

L'objectif final du système est de transférer ces personnes sur le marché du travail régulier au terme de la mise à l'emploi subventionnée, sur la base de l'expérience de travail qu’ils ont acquise.

1. Outre les systèmes par lesquels le CPAS intervient dans le coût salarial, il existe également la possibilité de financer des partenariats que le CPAS conclut avec des partenaires déterminés afin de réaliser ou du moins favoriser l’intégration socioprofessionnelle des ayants droit.

**Pour qui le CPAS peut-il octroyer une intervention financière ?**

* les ayants droit à l'intégration sociale ;
* les ayants droit à une aide sociale financière, lorsqu'il s'agit des étrangers inscrits au registre des étrangers qui, en raison de leur nationalité, ne peuvent prétendre au droit à l’intégration sociale.

Le CPAS ne peut pas intervenir financièrement pour les ayants droit à une aide sociale financière possédant la qualité de candidat-réfugié politique inscrits au registre d’attente.

**Pour quelles initiatives d’insertion le CPAS peut-il octroyer une intervention financière ?**

**intervention financière**

**1/2**

1. Le CPAS peut intervenir financièrement dans le coût salarial du travailleur dans le cadre de quatre programmes de mise à l'emploi :

**intervention financière**

**2/2**

* le plan Activa
* les initiatives d'insertion sociale (mise à l’emploi SINE)
* les programmes de transition professionnelle
* l'intérim d'insertion

1. Le CPAS peut conclure un partenariat avec l’office régional de l’emploi et/ou un ou plusieurs partenaire(s) reconnu(s) par cet office afin d’accompagner individuellement un ayant droit en vue de sa mise à l’emploi sur le marché du travail régulier.

**Références juridiques générales :**

1. article 9 de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale (principe de l'intervention financière) ;
2. article 57quater de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d’action sociale (principe de l'intervention financière) ;
3. article 39 de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale (subvention) ;
4. article 5, § 4, de la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d’action sociale (subvention) ;
5. article 58, § 2, de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 portant règlement général en matière de droit à l'intégration sociale (avance sur la subvention).

**Circulaires applicables :**

* circulaire du 21 octobre 2002 relative à la mission de mise à l'emploi du centre public d’action sociale dans le cadre de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale (références : SJ/DIS/EM/1/JD) ;
* circulaire du 24 décembre 2004 concernant les modifications des mesures relatives à la mise à l’emploi pour les ayants droit à l’intégration sociale ou à une aide sociale financière à partir du 1er janvier 2004 (références : AJSP/Em/2004-1/JD).

**Circulaires historiques ayant une valeur documentaire :**

* circulaire du 15 mars 1999 : activation du minimum de moyens d'existence et de l'aide sociale financière - modifications apportées à la loi du 7 août 1974 instituant le droit à un minimum de moyens d'existence et à la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d’aide sociale par la loi du 25 janvier 1999 portant des dispositions sociales;
* circulaire du 28 septembre 2000 : aperçu des mesures du programme Printemps en vue de stimuler l’occupation des bénéficiaires du minimum de moyens d'existence et d'une aide sociale.

|  |
| --- |
| **Plan Activa** |

**Qu’est-ce ?**

Il s’agit d’un programme général de promotion de la mise à l'emploi de demandeurs d'emploi (de longue durée). En principe, tous les employeurs du secteur privé et certains employeurs du secteur public peuvent y faire appel. L’employeur qui engage un demandeur d’emploi (de longue durée) peut prétendre à une dispense forfaitaire de cotisations patronales et à une intervention financière dans le coût salarial. Ces avantages sont limités dans le temps. Cette limitation dans le temps dépend de l'âge et de la durée de la période pendant laquelle le travailleur engagé a été demandeur d'emploi, ainsi que du type de plan Activa.

Le plan Activa comporte plusieurs régimes visant chacun un groupe-cible spécifique de travailleurs ou d’employeurs. Les ayants droit à l’intégration sociale ou à une aide sociale financière peuvent être occupés dans les systèmes suivants :

* le plan Activa (général) ;
* le plan Activa « Plus » (qui vise la mise à l’emploi dans les communes avec un taux élevé de chômage ou de pauvreté) ;
* le plan Activa « Agents de prévention et de sécurité » (les « APS » – pour les communes ayant conclu un contrat de sécurité avec le ministre de l’Intérieur).

**Quels travailleurs ?**

Plan Activa général :

les demandeurs d’emploi qui, au moment de leur engagement :

* ont droit à l’intégration sociale ou à une aide sociale financière (il s’agit des étrangers inscrits au registre des étrangers qui, en raison de leur nationalité, ne peuvent prétendre au droit à l’intégration sociale) ;
* sont inscrits comme demandeur d’emploi inoccupé auprès de l’Office régional de l’emploi ;
* peuvent apporter la preuve d’une certaine période d’inscription comme demandeur d’emploi inoccupé.

La période d’inscription comme demandeur d’emploi inoccupé exigée dépend de l’âge du travailleur. Pour les ayants droit de moins de 25 ans, une période d’inscription comme demandeur d’emploi inoccupé n’est cependant pas exigée pour ouvrir le droit à une intervention financière.

Plan Activa « Plus » :

les demandeurs d’emploi ayant droit à l’intégration sociale ou à une aide sociale financière de 45 ans au moins qui remplissent les conditions générales du plan Activa et qui, plus particulièrement :

**Activa**

**1/6**

* peuvent apporter la preuve d’une période d’inscription comme demandeur d’emploi inoccupé de 6 mois au cours des 9 mois précédents ou de 12 mois au cours des 18 mois précédents ;

**Activa**

**2/6**

et

* habitent dans une commune dont le taux de chômage dépasse la moyenne régionale de 20 % au moins[[5]](#footnote-5)

ou :

habitent dans une commune où le centre public d’action sociale peut recevoir une subvention majorée de l’État conformément à l’arrêté royal du 23 décembre 2002 portant octroi d'une subvention majorée de l'État aux centres publics d’action sociale de certaines villes et communes pour des initiatives spécifiques d'insertion sociale.

Les deux conditions doivent être remplies simultanément.

Plan Activa « APS » :

les demandeurs d’emploi ayant droit à l’intégration sociale ou à une aide sociale financière qui remplissent les conditions générales du plan Activa et satisfont aux exigences spécifiques en matière de période d’inscription comme demandeur d’emploi inoccupé. Ici, les ayants droit de moins de 25 ans doivent eux aussi pouvoir apporter la preuve d’une certaine période d’inscription comme demandeur d’emploi inoccupé s’ils souhaitent être engagés comme APS par une commune avec les avantages particuliers liés à ce régime.

**Quels employeurs ?**

Plan Activa général :

* employeurs du secteur privé ;
* dans le secteur public, les employeurs suivants entrent en considération lorsqu'ils engagent des travailleurs par contrat : les entreprises publiques autonomes, les institutions publiques de crédit, les sociétés publiques de transport de personnes et les entreprises publiques de travail intérimaire. Les avantages du plan peuvent également être octroyés pour l'engagement de personnel contractuel des provinces, des communes et des CPAS et de personnel contractuel d'entretien, administratif et de service des établissements d'enseignement.

Plan Activa « Plus » :

* les communes ;
* les centres publics d’action sociale ;
* les associations sans but lucratif ;
* les sociétés à finalité sociale ;
* les sociétés de logement social.

Plan Activa « APS » :

Les communes ayant conclu un contrat avec le ministre de l’Intérieur dans le cadre de la politique locale de sécurité.

**Activa**

**3/6**

**Quel est le montant de l'intervention financière ?**

Plan Activa général et plan Activa « Plus » :

* mise à l'emploi à temps plein : € 500/mois civil
* mise à l'emploi à temps partiel : partie proportionnelle de € 500/mois civil
* pour autant que la rémunération nette du travailleur s'élève à ce montant pour ce mois. A défaut, le montant de l'intervention financière doit être limité à la rémunération nette réellement due pour ce mois (en cas de mois d'occupation incomplets).

Plan Activa « APS » :

* < 45 ans : € 900/mois civil pour une occupation à temps plein
* ≥ 45 ans : € 1100/mois civil pour une occupation à temps plein

(pour une occupation à temps partiel : part proportionnelle de ces montant en fonction du régime de travail)

* pour autant que la rémunération nette du travailleur s'élève à ce montant pour ce mois. A défaut, le montant de l'intervention financière doit être limité à la rémunération nette réellement due pour ce mois (en cas de mois d'occupation incomplets).

**A combien s’élève la réduction de cotisations ONSS ?**

La réduction groupe-cible s’élève à € 1000 par trimestre au début de l’occupation et, dans certains cas, est ramenée à € 400 par trimestre après un certain nombre de trimestres ; elle s’ajoute à la réduction structurelle et à la réduction pour les bas salaires.

**Quelle est la durée de l'intervention financière du CPAS ?**

Cela dépend :

* de l’âge du travailleur engagé et de la durée de la période d’inscription comme demandeur d’emploi inoccupé qui a précédé la mise à l’emploi ;
* du type de plan Activa : le plan Activa « standard », le plan Activa « Plus » ou le plan Activa « agents de prévention et de sécurité » (APS).

⇒ voir le tableau Activa au site du SPP Intégration sociale : http://www.mi-is.be/be\_fr/01/tewerkstelling/content/Schema%20%20Activa%20FR.pdf

* et pour autant que le contrat de travail couvre la période prévue par la réglementation.

**Activa**

**3/6**

**Qui paie quoi ?**

* l’employeur paie chaque mois au travailleur la totalité du salaire net auquel le travailleur peut prétendre ;
* le CPAS paie l'intervention financière à l'employeur au terme de chaque mois civil sur la base de la pièce justificative que l'employeur transmet au CPAS ;
* l'État fédéral rembourse au CPAS le montant total de l'intervention financière dans le cadre de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d'action sociale.

Il est possible de demander une avance. Cette avance est calculée sur la base des frais de la pénultième année acceptés par l'État et est ensuite décomptée des frais réellement supportés par le CPAS pour l’année de la demande d’avance.

**Particularités :**

1. Certaines périodes sont assimilées à une période d’inscription comme demandeur d’emploi ; les plus importantes sont :

* les périodes de droit à l’intégration sociale ou à une aide sociale financière ;
* les périodes de chômage complet indemnisé (dans le régime à temps plein ou à temps partiel volontaire) ;
* les périodes d’occupation dans le cadre d’un programme régional pour l’emploi ;
* les périodes d’occupation auprès d’un employeur SINE, dans un programme de transition professionnelle ou dans un poste de travail reconnu (emploi Smet) ou avec un contrat de travail conclu en application de l’article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale.

1. La règle des trente mois est d’application dans le cadre du plan Activa. Cette règle implique que, lorsqu’un employeur Activa licencie un travailleur et le réengage dans les trente mois, la mesure Activa est appliquée comme si les deux contrats de travail concernaient une seule occupation (période intermédiaire comprise). L’employeur aura par conséquent uniquement droit au solde des avantages auxquels il avait droit au moment de l’entrée en service dans la première occupation.

Cette règle a pour but d’empêcher qu’un employeur ne licencie un travailleur à dessein et le réengage ensuite afin de faire recommencer à zéro les avantages Activa ou pour passer d’un avantage « inférieur » à un avantage « supérieur » (droit aux avantages pendant une période plus longue p.ex.).

**Activa**

**4/6**

1. Pour le travail intérimaire et les contrats de travail de courte durée (moins de deux mois), l’intervention financière est calculée de manière spécifique.
2. L'intervention financière octroyée dans le cadre du plan Activa peut être combinée avec la prime de tutorat à condition que l'employeur soit une entreprise privée.
3. Pour ouvrir le droit à la réduction groupe-cible ONSS, le travailleur doit être en possession d’une carte de travail valable délivrée par l’Office national de l’emploi. Cette carte de travail n’entraîne cependant pas le droit à une intervention financière de la part du CPAS que la personne pourrait ouvrir dans le cadre du plan Activa. Elle indique seulement que cette personne ouvre le droit à la réduction groupe-cible ONSS. En ce qui concerne le droit à une intervention financière dans le salaire, le CPAS doit examiner lui-même si l’intéressé satisfait aux conditions spécifiques (examiner p.ex. si la personne de nationalité étrangère est bien inscrite au registre des étrangers et non au registre d’attente).
4. Un employeur ne peut pas combiner l’intervention financière octroyée dans le cadre de ce programme avec une intervention financière octroyée dans le cadre d’un autre programme de mise à l’emploi ou avec une mise à l’emploi en application de l’article 60, § 7, pour laquelle le CPAS bénéficie d’une subvention. Pour un ayant droit à l’intégration sociale ou à une aide sociale financière, cette combinaison est possible en tant que travailleur.
5. L’intervention financière reste due par le CPAS compétent aussi longtemps que le contrat de travail est poursuivi, sans dépasser toutefois la durée maximale prévue. Donc, en cas de déménagement du travailleur, c’est le « nouveau » CPAS territorialement compétent qui reprend le payement de l’intervention financière à l’employeur. Dans ce cadre, il est recommandé que le CPAS « d’origine » prenne contact avec le « nouveau » CPAS compétent afin de régler les aspects administratifs liés à cette intervention.

**Activa**

**5/6**

**Références juridiques spécifiques :**

* arrêté royal du 11 juillet 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d’action sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à l'intégration sociale qui est engagé dans le cadre du plan Activa;
* arrêté royal du 14 novembre 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d’action sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à une aide sociale financière qui est engagé dans le cadre du plan Activa;
* arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale (articles 9, 10 et 11).

**Formulaires spécifiques :**

annexe au contrat de travail :

* CPAS – annexe contrat de travail ACTIVA
* CPAS – annexe contrat de travail ACTIVA – plus
* CPAS – annexe contrat de travail ACTIVA – APS

certificat pour l’intervention mensuelle de la part du CPAS :

* CPAS – 78.ACTIVA
* CPAS – 78.ACTIVA – APS

CPAS – 78.ACCIDENT DE TRAVAIL

**Circulaire applicable :**

* circulaire du 24 décembre 2004 concernant les modifications des mesures relatives à la mise à l’emploi pour les ayants droit à l’intégration sociale ou à une aide sociale financière à partir du 1er janvier 2004 – point 2.1 (références : AJSP/Em/2004-1/JD).

**Circulaire historique ayant une valeur documentaire :**

* circulaire du 25 mars 2002 : le plan Activa : nouveau type d'activation du minimum de moyens d'existence et de l'aide sociale financière.

**Activa**

**6/6**

|  |
| --- |
| **Initiatives d'insertion sociale (mise à l'emploi SINE, SINE = économie sociale d'insertion)** |

**Qu’est-ce ?**

Il s’agit d’un programme de mise à l'emploi visant à réinsérer les demandeurs d'emplois très difficiles à placer sur le marché du travail. La mise à l'emploi s'effectue dans le secteur de l’économie sociale d’insertion, dans des entreprises axées sur l’accompagnement dans le processus de travail de chômeurs de longue durée et de groupes à risque avec des problèmes de toutes sortes. L’initiative d’insertion sociale qui engage un travailleur du groupe-cible peut prétendre à une dispense forfaitaire de cotisations patronales et à une intervention financière dans le coût salarial, limitée ou non dans le temps.

L’objectif ultime de ce système est qu’un certain nombre de travailleurs SINE puissent intégrer le marché du travail régulier après la fin de leur occupation dans une initiative d’insertion sociale sur la base de l’expérience de travail qu’ils auront acquise. Il est cependant tenu compte du fait que cela ne concernera pas tous les travailleurs.

**Quels travailleurs ?**

Les ayants droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale financière (il s’agit des étrangers inscrits au registre des étrangers qui, en raison de leur nationalité, ne peuvent prétendre au droit à l’intégration sociale) qui :

* ne sont pas titulaires d’un diplôme de l’enseignement secondaire supérieur ;
* sont « inactifs » depuis un certain temps.

La durée d’inactivité exigée pour pouvoir accéder à une occupation SINE en tant qu’ayant droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale financière dépend de l’âge :

* mois de 45 ans :
* 6 mois d’inactivité au cours d’une période de référence de 9 mois
* 12 mois d’inactivité au cours d’une période de référence de 18 mois
* 45 ans et plus : 6 mois d’inactivité au cours d’une période de référence de 9 mois

**Quels employeurs ?**

* Entreprises d'insertion fédérales reconnues par le Ministre qui a l'Emploi et le Travail dans ses compétences et par le Ministre qui a l'Economie sociale dans ses compétences ;
* Sociétés à finalité sociale ;
* Services de CPAS reconnus par le Ministre fédéral de l'Economie sociale ;
* Entreprises de travail adapté;
* Agences locales pour l'emploi ;
* Ateliers sociaux ;
* Offices de location sociale ;
* Services de proximité ;
* Initiatives d'économie locale de service ;
* Sociétés de logements sociaux ;
* Entreprises de formation par le travail ;
* Agences immobilières sociales ;
* Entreprises de travail adapté ;
* Projets des CPAS ;
* Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.) ;
* Sociétés de logement de service public;
* Initiatives locales de développement de l'emploi ;
* Ateliers de formation par le travail ;
* Agences immobilières sociales ;
* Sociétés immobilières de service public visées par l'ordonnance du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale du 9 septembre 1993

Lorsque ces employeurs souhaitent bénéficier de la mesure SINE, ils doivent au préalable obtenir une attestation prouvant qu’ils appartiennent bel et bien à une des catégories d’employeurs mentionnées ci-dessus. Cette attestation peut être demandée au Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le CPAS ne peut intervenir financièrement dans le coût salarial d’un travailleur dans le cadre de la mesure SINE à condition que l’employeur fournit au CPAS une copie de l’attestation qui prouve qu’il entre effectivement dans le champ d’application de cette mesure.

**Quel est le montant de l'intervention financière ?**

* mise à l'emploi à temps plein : € 500/mois civil
* mise à l'emploi à temps partiel : partie proportionnelle de € 500/mois civil, multipliée par un facteur 1,5 (pour encourager les occupations à temps partiel) et limitée à € 500/mois civil
* pour autant que la rémunération nette du travailleur s'élève à ce montant pour ce mois. A défaut, le montant de l'intervention financière doit être limité à la rémunération nette réellement due pour ce mois (en cas de mois d'occupation incomplets).

**A combien s’élève la réduction de cotisations ONSS ?**

La réduction groupe-cible s’élève à € 1000 par trimestre; elle s’ajoute à la réduction structurelle et à la réduction pour les bas salaires.

**Quelle est la durée de l'intervention financière du CPAS ?**

Cela dépend de l’âge du travailleur engagé, de la durée de la période d’inactivité précédant la mise à l’emploi et, le cas échéant, du résultat de l’évaluation par l’Office régional de l’emploi pendant l’occupation.

* + - voir le tableau SINE au site du SPP Intégration sociale : <http://www.mi-is.be/be_fr/01/tewerkstelling/content/Schema%20SINE%20FR.pdf>

**SINE**

**2/5**

* et pour autant que le contrat de travail couvre la période prévue par la réglementation.

**Qui paie quoi ?**

* l’employeur paie chaque mois au travailleur la totalité du salaire net auquel le travailleur peut prétendre ;
* le CPAS paie l'intervention financière à l'employeur au terme de chaque mois civil sur la base de la pièce justificative que l'employeur transmet au CPAS ;
* l'État fédéral rembourse au CPAS le montant total de l'intervention financière dans le cadre de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d'action sociale.

Il est possible de demander une avance. Cette avance est calculée sur la base des frais de la pénultième année acceptés par l'État et est ensuite décomptée des frais réellement supportés par le CPAS pour l’année de la demande d’avance.

**Particularités :**

1. La mesure SINE est conçue comme un tout, de sorte que les deux avantages (réduction groupe-cible ONSS et intervention financière) sont indissociablement liés : un avantage ne peut être accordé indépendamment de l’autre.
2. Pour les travailleurs âgés de moins de 45 ans, les avantages SINE sont limités dans le temps. A la fin de la période d’occupation prévue, ces travailleurs seront évaluées par l’office de l’emploi compétent. S’il s’avère, à l’issue de cette évaluation, que le travailleur n’est pas encore apte à être engagé dans un emploi régulier, son occupation auprès de l’employeur SINE peut être prolongée. Cette évaluation par l’office de l’emploi compétent n’est pas unique ; un travailleur SINE peut donc être évalué plusieurs fois pendant sa carrière.
3. Certaines périodes sont assimilées à une période de droit à l’intégration sociale ou à une aide sociale financière ; les plus importantes sont :

* les périodes de chômage complet indemnisé ;
* les période d’occupation dans le cadre d’un programme régional pour l’emploi si l’employeur reste le même ;
* les périodes d’occupation dans un programme de transition professionnelle ou dans un poste de travail reconnu (emploi Smet) ou avec un contrat de travail conclu en application de l’article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale.

Les périodes d’occupation auprès d’un employeur SINE avec une intervention financière de la part du CPAS (ou de l’ONEm) ne sont pas assimilées.

La règle des douze mois est d’application dans le cadre du SINE. Cette règle implique que, lorsqu’un employeur SINE licencie un travailleur et le réengage dans les douze mois, la mesure SINE est appliquée comme si les deux contrats de travail concernaient une seule occupation (période intermédiaire comprise). L’employeur aura par conséquent uniquement droit au solde des avantages auxquels il avait droit au moment de l’entrée en service dans la première occupation.

**SINE**

**3/5**

Cette règle a pour but d’empêcher qu’un employeur ne licencie un travailleur à dessein et le réengage ensuite afin de faire recommencer à zéro les avantages SINE ou pour passer d’un avantage « inférieur » à un avantage « supérieur » (droit aux avantages pendant une période plus longue ou illimitée dans le temps).

1. L'employeur bénéficie d’une réduction groupe-cible ONSS. Afin que l'Office national de sécurité sociale puisse en tenir compte, le CPAS doit informer l'Office national de l'emploi chaque fois qu'un ayant droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale financière est engagé dans le cadre d'une occupation SINE. Il peut le faire au moyen du formulaire type développé à cet issue. Ce formulaire se trouve sur le site du SPP Intégration sociale : http://www.mi-is.be/FR/themes/MI/Formulairesemploi.htm.
2. Le travailleur peut faire valoir un délai de préavis réduit s'il trouve un autre travail.
3. Un employeur ne peut pas combiner l’intervention financière octroyée dans le cadre de ce programme avec une intervention financière octroyée dans le cadre d’un autre programme de mise à l’emploi ou avec une mise à l’emploi en application de l’article 60, § 7, pour laquelle le CPAS bénéficie d’une subvention. Pour un ayant droit à l’intégration sociale ou à une aide sociale financière, cette combinaison est possible en tant que travailleur.
4. L’intervention financière reste due par le CPAS compétent aussi longtemps que le contrat de travail est poursuivi, sans dépasser toutefois la durée maximale prévue. Donc, en cas de déménagement du travailleur, c’est le « nouveau » CPAS territorialement compétent qui reprend le payement de l’intervention financière à l’employeur. Dans ce cadre, il est recommandé que le CPAS « d’origine » prenne contact avec le « nouveau » CPAS compétent afin de régler les aspects administratifs liés à cette intervention.

**SINE**

**4/5**

**Références juridiques spécifiques:**

* arrêté royal du 11 juillet 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d’action sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à l'intégration sociale mis au travail dans une initiative d'insertion sociale;
* arrêté royal du 14 novembre 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d’action sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à une aide sociale financière mis au travail dans une initiative d'insertion sociale;
* arrêté royal du 3 mai 1999 portant exécution de l’article 7, § 1er, 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 (article 1er, § 1er : employeurs cibles) ;
* arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale (article 14).

**Formulaires spécifiques :**

* formulaire concernant la réduction groupe-cible de cotisations patronales
* CPAS – annexe contrat de travail SINE
* CPAS – 78.SINE (certificat mensuel pour l'intervention financière)
* CPAS – 78.ACCIDENT DE TRAVAIL

**Circulaire applicable :**

* circulaire du 24 décembre 2004 concernant les modifications des mesures relatives à la mise à l’emploi pour les ayants droit à l’intégration sociale ou à une aide sociale financière à partir du 1er janvier 2004 – point 2.2 (références : AJSP/Em/2004-1/JD).

**Circulaires historiques ayant une valeur documentaire:**

* circulaire du 28 septembre 2000 : aperçu des mesures du programme Printemps en vue de stimuler l’occupation des bénéficiaires du minimum de moyens d'existence et d'une aide sociale ;
* circulaire du 14 mars 2001 : activation du minimum de moyens d'existence et de l'aide sociale financière dans le cadre de l'économie sociale d'insertion (mesure SINE).

**SINE**

**5/5**

|  |
| --- |
| **Programmes de transition professionnelle** |

**Qu’est-ce ?**

Il s’agit d’un programme de mise à l'emploi en vue de couvrir des besoins sociaux dans le secteur socioculturel, le secteur sportif, le secteur des loisirs, le secteur de l'environnement, qui ne sont pas ou pas suffisamment rencontrés par le circuit de travail régulier. En outre ces programmes offrent la possibilité aux demandeurs d’emploi (de longue durée) d'acquérir une expérience professionnelle leur permettant d'améliorer leur position sur le marché de l'emploi et, éventuellement, de décrocher un contrat de travail régulier. L’employeur qui engage un travailleur du groupe-cible peut prétendre à une dispense forfaitaire de cotisations patronales et à une intervention financière dans le coût salarial. Ces avantages sont limités dans le temps.

**Quels travailleurs ?**

Les ayants droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale financière (il s’agit des étrangers inscrits au registre des étrangers qui, en raison de leur nationalité, ne peuvent prétendre au droit à l’intégration sociale) depuis au moins un an ou depuis au moins neuf mois si ils/elles sont âgé(e)s de moins de 25 ans et n'ont pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

**Quels employeurs ?**

* administrations publiques
* associations sans but lucratif
* associations non commerciales

**Quel est le montant de l'intervention financière ?**

* mise à l'emploi au moins 4/5-temps : € 325/mois civil
* mise à l'emploi au moins mi-temps : € 250/mois civil

ou: si l'ayant droit engagé a régulièrement travaillé auparavant dans le cadre d'une ALE :

* mise à l'emploi au moins 4/5-temps : € 375/mois civil
* mise à l'emploi au moins mi-temps : € 300/mois civil

ou: si l'ayant droit engagé habite dans une commune dont le taux de chômage dépasse la moyenne régionale de 20 % au moins :

* mise à l'emploi au moins 4/5-temps : € 545/mois civil
* mise à l'emploi au moins mi-temps : € 435/mois civil

**programme de transition professionelle**

**1/4**

* pour autant que la rémunération nette du travailleur s'élève à ce montant pour ce mois. A défaut, le montant de l'intervention financière doit être limité à la rémunération nette réellement due pour ce mois (en cas de mois d'occupation incomplets).

Les montants de l’intervention financière sont fixés au moment du début de l’exécution du contrat de travail et restent valables pour toute la durée de la mise au travail (nonobstant un déménagement éventuel du travailleur vers une commune où le taux de chômage est plus élevé ou moins élevé que dans la commune d’origine).

**A combien s’élève la réduction de cotisations ONSS ?**

La réduction groupe-cible s’élève à € 1000 par trimestre au début de l’occupation et, dans certains cas, est ramenée à € 400 par trimestre après un certain nombre de trimestres ; elle s’ajoute à la réduction structurelle et à la réduction pour les bas salaires.

**Quelle est la durée de l'intervention financière du CPAS ?**

* deux ans;
* trois ans si l'ayant droit engagé a régulièrement travaillé auparavant dans le cadre d'une ALE ou s'il habite dans une commune dont le taux de chômage dépasse la moyenne régionale de 20 % au moins;
* pour autant que la durée du contrat de travail couvre cette période.

**Qui paie quoi ?**

* le CPAS paie l'intervention financière au travailleur au terme de chaque mois civil sur la base d'une pièce justificative que le travailleur transmet au CPAS – le travailleur reçoit de son employeur une rémunération de laquelle l'intervention financière du CPAS est déduite;
* l'État fédéral rembourse au CPAS le montant total de l'intervention financière dans le cadre de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d'action sociale.

Il est possible de demander une avance. Cette avance est calculée sur la base des frais de la pénultième année acceptés par l'État et est ensuite décomptée des frais réellement supportés par le CPAS pour l’année de la demande d’avance.

**Particularités :**

**programme de transition professionelle**

**2/4**

1. L’employeur bénéficie d’une réduction groupe-cible ONSS. Afin que l'Office national de sécurité sociale puisse en tenir compte, le CPAS doit informer l'Office national de l'emploi chaque fois qu'un ayant droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale financière est engagé dans le cadre d'un programme de transition professionnelle. Il peut le faire au moyen du formulaire type développé à cet issue. Ce formulaire se trouve sur le site du SPP Intégration sociale : <http://www.mi-is.be/be_fr/01/tewerkstelling/content/formulaire%20ONEm%20-%20ONNS%20_PTP_.pdf>
2. Le travailleur peut faire valoir un délai de préavis réduit s'il trouve un autre travail.

1. Un employeur ne peut pas combiner l’intervention financière octroyée dans le cadre de ce programme avec une intervention financière octroyée dans le cadre d’un autre programme de mise à l’emploi ou avec une mise à l’emploi en application de l’article 60, § 7, pour laquelle le CPAS bénéficie d’une subvention. Pour un ayant droit à l’intégration sociale ou à une aide sociale financière, cette combinaison est possible en tant que travailleur.

1. L’intervention financière reste due par le CPAS compétent aussi longtemps que le contrat de travail est poursuivi, sans dépasser toutefois la durée maximale prévue. Donc, en cas de déménagement du travailleur, c’est le « nouveau » CPAS territorialement compétent qui reprend le payement de l’intervention financière à l’employeur. Dans ce cadre, il est recommandé que le CPAS « d’origine » prenne contact avec le « nouveau » CPAS compétent afin de régler les aspects administratifs liés à cette intervention.

**programme de transition professionnelle**

**3/4**

**Références juridiques spécifiques:**

**programme de transition professionelle**

**4/4**

* arrêté royal du 11 juillet 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d’action sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à l'intégration sociale mis au travail dans un programme de transition professionnelle;

**transition professionelle**

**2/4**

* arrêté royal du 14 novembre 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d’action sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à une aide sociale financière mis au travail dans un programme de transition professionnelle ;
* arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale (article 12).

**Formulaires spécifiques :**

* formulaire concernant la réduction groupe-cible de cotisations patronales
* CPAS – 78.PTP (certificat mensuel pour l'intervention financière)
* CPAS – 78.ACCIDENT DE TRAVAIL

**Circulaire applicable :**

* circulaire du 24 décembre 2004 concernant les modifications des mesures relatives à la mise à l’emploi pour les ayants droit à l’intégration sociale ou à une aide sociale financière à partir du 1er janvier 2004 – point 2.3 (références : AJSP/Em/2004-1/JD).

**programme de transition professionelle**

**3/3**

|  |
| --- |
| **Intérim d'insertion** |

**Qu’est-ce ?**

Il s’agit d’un programme de mise à l'emploi en collaboration avec le secteur du travail intérimaire. Les entreprises de travail intérimaire peuvent conclure avec le ministre de l'Intégration sociale une convention par laquelle elles s'engagent pour ce programme de mise à l'emploi. Cet engagement implique qu'elles embauchent un ayant droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale financière dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Pendant la durée de ce contrat de travail, l'entreprise de travail intérimaire donne au travailleur l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle et s'efforce à plus long terme de lui procurer une occupation permanente auprès d'un employeur tiers. Par ailleurs, l'entreprise de travail intérimaire doit offrir au travailleur l'accompagnement et l'encadrement nécessaires. Et échange de cet engagement, l'entreprise de travail intérimaire bénéficie pendant deux ans d'une subvention dans le coût salarial.

**Quels travailleurs ?**

* les ayants droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale financière (il s’agit des étrangers inscrits au registre des étrangers qui, en raison de leur nationalité, ne peuvent prétendre au droit à l’intégration sociale);
* les personnes qui avaient droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale financière dans les quarante jours qui précèdent l'engagement par l’entreprise de travail intérimaire.

**Quels employeurs ?**

* en principe, l'entreprise de travail intérimaire;
* si l'entreprise de travail intérimaire trouve une occupation pour le travailleur auprès d'un employeur tiers, le droit à la subvention dans le coût salarial par le CPAS est maintenu.

**Quel est le montant de l'intervention financière ?**

€ 500/mois civil

* pour autant que la rémunération nette du travailleur s'élève à ce montant pour ce mois. A défaut, le montant de l'intervention financière doit être limité à la rémunération nette réellement due pour ce mois (en cas de mois d'occupation incomplets).

**Quelle est la durée de l'intervention financière du CPAS ?**

deux ans, pour autant que le contrat de travail ne soit pas résilié.

**intérim d’insertion**

**1/3**

**Qui paie quoi ?**

* l’employeur paie chaque mois au travailleur la totalité du salaire net auquel le travailleur peut prétendre;
* le CPAS paie l'intervention financière directement à l'entreprise de travail intérimaire au terme de chaque mois civil sur présentation d'une fiche de salaire pour le travailleur - si le travailleur est temporairement sans travail et donc sans rémunération (par exemple en cas de maladie de longue durée ou d'un accident du travail), l'entreprise de travail intérimaire n'a pas droit à la subvention;
* l'État fédéral rembourse au CPAS le montant total de l'intervention financière dans le cadre de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d'action sociale.

Il est possible de demander une avance. Cette avance est calculée sur la base des frais de la pénultième année acceptés par l'État et est ensuite décomptée des frais réellement supportés par le CPAS pour l’année de la demande d’avance.

**Particularités :**

1. L'intérim d'insertion est un engagement assez lourd, tant pour le futur travailleur que pour l'entreprise de travail intérimaire. Dès lors, la décision au sujet d'un contrat d'insertion n'est prise qu'au terme d'une longue concertation entre le CPAS, le travailleur potentiel et l'entreprise de travail intérimaire. Les résultats de cette concertation doivent toujours être consignés dans une convention entre le CPAS compétent pour le travailleur et qui octroiera l'intervention financière et l'entreprise de travail intérimaire qui doit réaliser l'insertion socioprofessionnelle du travailleur.

Lorsque le travailleur déménage, le CPAS qui a conclu la convention avec l'entreprise de travail intérimaire reste compétent pour tout ce qui a trait à l'intérim d'insertion, à moins que le CPAS nouvellement compétent soit disposé à reprendre la convention dans tous ses aspects.

1. Outre la subvention dans le coût salarial, le CPAS peut également verser la prime de tutorat à l'entreprise de travail intérimaire en tout ou en partie si l'entreprise de travail intérimaire peut démontrer qu'elle a fait des dépenses pour l'accompagnement, l'encadrement et la formation d'un travailleur en particulier. Pour plus de détails au sujet de la prime de tutorat : voir la fiche concernant la mise à l'emploi dans le cadre de l'article 61 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d’action sociale.
2. Le travailleur peut faire valoir un délai de préavis réduit s'il trouve un autre travail.
3. L'intervention financière octroyée dans le cadre de ce programme ne peut être combinée avec une intervention financière octroyée dans le cadre d'une des autres initiatives d’insertion.

**intérim d’insertion**

**2/3**

**intérim d’insertion**

**3/3**

**Références juridiques spécifiques :**

* articles 194 et 195 de la loi du 12 août 2000;

**intérim d’insertion**

**2/3**

* arrêté royal du 11 juillet 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d’action sociale dans le cadre de l'intérim d'insertion (pour les ayants droit à l'intégration sociale);
* arrêté royal du 14 novembre 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d’action sociale pour un ayant droit à une aide sociale financière dans le cadre de l'intérim d'insertion.

**Circulaires historiques ayant une valeur documentaire :**

* circulaire du 28 septembre 2000 : aperçu des mesures du programme Printemps en vue de stimuler l’occupation des bénéficiaires du minimum de moyens d'existence et d'une aide sociale;
* circulaire du 9 novembre 2000 : programme Printemps - instructions spécifiques relatives à l'intérim d'insertion (+ circulaire complémentaire du 28 mars 2001 avec la liste mise à jour des entreprises de travail intérimaire qui ont conclu une convention-cadre avec le ministre);
* circulaire du 24 janvier 2002 : Programme Printemps - Instructions complémentaires en matière d'intérim d'insertion.

**intérim d’insertion**

**3/3**

|  |
| --- |
| **Convention de partenariat** |

**Qu’est-ce ?**

Mesure par laquelle le CPAS conclut un partenariat avec le service régional de l’emploi[[6]](#footnote-6) ou un ou plusieurs partenaire(s) reconnu(s) par le CPAS afin d’accompagner individuellement un ayant droit en vue de sa mise à l’emploi sur le marché du travail régulier. Les partenaires avec lesquels le CPAS collabore reçoivent une intervention financière de la part du CPAS pour l’accomplissement de la mission dont ils ont été chargés par le biais du partenariat.

**Pour qui ?**

* les ayants droit à l’intégration sociale sous la forme d’un revenu d’intégration ;
* les ayants droit à une aide sociale financière (il s’agit des étrangers inscrits au registre des étrangers qui, en raison de leur nationalité, ne peuvent prétendre au droit à l’intégration sociale) ;
* les travailleurs occupés en application de l’article 60, § 7, pour lesquels le CPAS reçoit une subvention ;
* les travailleurs occupés dans un programme de transition professionnelle, l’économie sociale d’insertion ou le plan Activa pour lesquels le CPAS intervient financièrement dans le coût salarial (à l’exception des travailleurs occupés dans une entreprise privée).
* pour autant qu’ils soient inscrits auprès du service régional de l’emploi comme demandeur d’emploi volontaire ou inoccupé.

**Conditions particulières :**

* Pour tout ayant droit pour lequel le CPAS décide de conclure un partenariat avec le service régional de l’emploi ou un ou plusieurs partenaire(s) reconnus par le CPAS, le CPAS doit conclure une convention de partenariat individuelle dans laquelle il est clairement décrit :
* quelles actions l’accompagnement individualisé comportera;
* si le module de suivi individuel comportera 100 heures ou 50 heures de suivi.
* Pour l’accompagnement individualisé de l’ayant droit, le(s) partenaire(s) doi(ven)t faire appel aux méthodologies de la recherche active d’emploi et/ou du jobcoaching.
* Si l’ayant droit est occupé dans une mesure d’insertion du CPAS, l’accompagnement individualisé doit :

**partenariat**

**1/3**

* être effectué pour moitié pendant les trois derniers mois de son contrat de travail et pour moitié pendant les trois mois qui suivent son occupation s’il s’agit d’un module d’accompagnement de 100 heures ;
* être effectué pendant les trois derniers mois de son contrat de travail s’il s’agit d’un module d’accompagnement de 50 heures.
* Si l’ayant droit est mis à l’emploi avant que son plan d’accompagnement individualisé ne soit terminé et qu’il perd son emploi dans les trois mois, le(s) partenaire(s) doi(ven)t poursuivre le plan d’accompagnement pour le nombre d’heures restant, comme cela avait été fixé au départ dans la convention de partenariat individuelle.
* Les partenaires avec lesquels le CPAS peut collaborer doivent être reconnus par le CPAS sur le plan de la méthodologie qu’ils appliquent concernant cette forme spécifique d’accompagnement individualisé.

**Quel est le montant de l'intervention financière ?**

* € 500/convention de partenariat si l’accompagnement individualisé comporte au moins 100 heures d’accompagnement ;
* € 250/convention de partenariat si l’accompagnement individualisé comporte au moins 50 heures d’accompagnement ;
* € 500/convention de partenariat si l’ayant droit est mis à l’emploi avant que son plan d’accompagnement individualisé ne soit terminé.

**Qui paie quoi ?**

* le CPAS paie la moitié du montant convenu (€ 500 ou € 250) au(x) partenaire(s) lors de la conclusion de la convention de partenariat ;
* le CPAS paie le solde du montant convenu lorsque la convention de partenariat prend fin, c’est-à-dire :
* lorsque le(s) partenaire(s) a/ont effectué le nombre d’heures d’accompagnement fixé dans la convention

ou

* lorsque la personne accompagnée obtient un contrat de travail avant que le nombre d’heures d’accompagnement initialement fixé n’ait été effectué

sur la base d’une déclaration de créance établie par le(s) partenaire(s).

**partenariat**

**2/3**

Si plusieurs partenaires ont participé à ce partenariat, l’intervention financière est répartie entre les différents partenaires en fonction de leur participation telle que déterminée dans la convention individuelle de partenariat. Cela est également valable dans le cas où l’ayant droit est mis à l’emploi avant la fin de son plan d’accompagnement individualisé.

* l'État fédéral rembourse au CPAS le montant total de l'intervention financière dans le cadre de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d'action sociale.

Il est possible de demander une avance. Cette avance est calculée sur la base des frais de la pénultième année acceptés par l'État et est ensuite décomptée des frais réellement supportés par le CPAS pour l’année de la demande d’avance.

**Particularité :**

Si le travailleur déménage, le CPAS qui a conclu la convention individuelle de partenariat avec le(s) partenaire(s) reste compétent pour le paiement du solde de l’intervention financière.

**Référence juridique spécifique :**

* arrêté royal 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.
* Arrêté royal du 8 octobre 2012 modifiant l'arrêté royal 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. (Entrée en vigueur 4 novembre 2012).

**partenariat**

**3/3**

1. Ce montant (majoré) ne s’applique pas aux ayants droit à l’aide sociale financière âgés de moins de 25 ans [↑](#footnote-ref-1)
2. Montant au 1er janvier 2012 [↑](#footnote-ref-2)
3. La majoration de la subvention à concurrence de 25 % n’est pas d’application lors de l’engagement d’un ayant-droit à l’aide sociale financière, âgé de moins de 25 ans. [↑](#footnote-ref-3)
4. Montant au 1er janvier 2012 [↑](#footnote-ref-4)
5. # La liste est dressée par l'Office national de l'Emploi et reprend les communes dont le taux de chômage est au moins 20 % plus élevé que le taux de chômage moyen de la région. (Cf. www.onem.fgov.be).

   [↑](#footnote-ref-5)
6. pour la Communauté germanophone : das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft [↑](#footnote-ref-6)