



A Mesdames les Présidentes et
Messieurs les Présidents
des centres publics d'aide sociale

nos références SJ/DIS/EM/1/JD
date 21/10/2002

annexe(s) 1

Objet: Mission de mise à l'emploi du centre public d'aide sociale dans le cadre de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale

Madame la Présidente,
Monsieur le Président,

La loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale a pour but de permettre à toute personne de vivre sa vie d'une manière autonome et de participer au mieux à la vie sociale. Un moyen très important en vue d'atteindre cet objectif est l'offre d'un emploi. Un travail rémunéré constitue une sérieuse garantie contre l'exclusion sociale: il procure un revenu stable, la condition première pour une existence autonome. Par ailleurs, l'exercice d'une activité rémunérée est un facteur essentiel de reconnaissance sociale. Le travail permet d'établir des contacts sociaux, d'acquérir et de conserver le sens de la dignité. Bref, l'offre d'un emploi rémunéré est pour bon nombre de personnes actuellement peu ou pas associées à la vie sociale le moyen idéal de (re)trouver leur place au sein de la société.

La loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale a dès lors instauré une mission particulière de mise à l'emploi pour les centres publics d'aide sociale. Une attention particulière est consacrée aux jeunes étant donné qu'ils représentent proportionnellement un groupe important parmi les ayants droit et qu'il est injustifiable d'un point de vue social que les personnes soient déjà exclues de la société à un âge précoce. Concrètement, la mission de mise à l'emploi des CPAS a un caractère obligatoire à l'égard des jeunes âgés de moins de 25 ans, alors qu'elle est facultative pour les personnes de plus de 25 ans. L'emploi comme moyen d'intégration sociale pour les ayants droits âgés est tout aussi utile et indiqué. Il s'agit cependant pour les jeunes d'un instrument prioritaire, susceptible d'être utilisé en vue d'atteindre l'objectif prévu, et seuls des cas exceptionnels empêchent d'y avoir recours.

1. En quoi consiste la mission de mise à l'emploi du CPAS ?

- l'offre d'un emploi;
- la mise en œuvre d'un projet individualisé d'intégration sociale qui doit déboucher ultérieurement sur un emploi.

1.1. Un emploi (sous la forme d'un contrat de travail)

Ce droit, sous la forme d'un emploi, peut être octroyé à toute personne qui remplit les conditions générales pour faire valoir le droit à l'intégration sociale. Pour les jeunes – à savoir les personnes âgées de moins de 25 ans – il s'agit même en principe de la seule forme sous laquelle le droit à l'intégration sociale peut être octroyé, sauf s'ils ne peuvent travailler pour des raisons de santé ou d'équité.

Le centre public d'aide sociale peut accomplir cette mission de mise à l'emploi en utilisant tous les moyens dont il dispose. Il doit s'agir d'un véritable emploi, c'est-à-dire assorti d'un contrat de travail auquel toutes les règles du droit du travail sont applicables. Ce contrat de travail peut être conclu dans le cadre du circuit de travail régulier, le CPAS servant d'intermédiaire. Le CPAS peut également recourir aux mesures d'emploi spécifiques qui existent dans différents domaines et qui sont la plupart du temps également subventionnées. Dans le contexte des CPAS, il s'agit des mises au travail, devenues classiques entre-temps, en application de l'article 60, § 7, et de l'article 61 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide sociale et des emplois dans le cadre de certains projets d'insertion pour lesquels le CPAS intervient financièrement dans le coût salarial de l'employeur (plan Activa, intérim d'insertion, programmes de transition professionnelle et emplois SINE).

1.2. Un projet individualisé d'intégration sociale menant, dans une période déterminée, à un contrat de travail

En ce qui concerne les ayants droit à l'intégration sociale pour lesquels une mise à l'emploi n'est pas immédiatement réalisable, un projet individualisé d'intégration sociale peut être mis en œuvre. Ce projet décrit le parcours d'insertion ou de mise à l'emploi de l'ayant droit et les efforts auxquels les deux parties – le CPAS mais également l'ayant droit – s'engagent afin de mener ce trajet à bien. Un projet individualisé d'intégration sociale est donc essentiellement un engagement réciproque; il ne s'agit pas d'une obligation à sens unique. Il peut être entamé tant à la demande de l'ayant droit qu'à l'initiative du CPAS.

Selon la philosophie de la loi, le projet individualisé d'intégration sociale est obligatoire pour les jeunes qui ne sauraient trouver immédiatement leur place sur le marché du travail. L'élaboration du projet vise donc à accroître les possibilités d'insertion professionnelle de l'ayant droit, par exemple au moyen d'une formation professionnelle, par l'achèvement d'études ou par un processus de socialisation. Les instruments les plus appropriés pour une personne dépendront de sa situation personnelle spécifique et de ses aspirations et possibilités en matière d'insertion sociale.

Si la préférence est donnée à ce projet individualisé d'intégration sociale – comme alternative à un emploi avec contrat de travail – les modalités doivent être négociées avec le jeune dans les trois mois suivant l'introduction de sa demande.

Un projet individualisé d'intégration sociale prend la forme d'un contrat conclu entre toutes les parties concernées, à savoir au moins le CPAS et l'ayant droit à l'intégration sociale. Des tiers peuvent également y être associés, auxquels il est fait appel pour atteindre certains objectifs du projet (par exemple un établissement de formation, un centre de santé mentale).

Pendant la mise en œuvre du projet, l'ayant droit peut prétendre à un revenu d'intégration jusqu'au moment où il obtient un contrat de travail.

2. Quand se termine la mission de mise à l'emploi du CPAS ?

D'un point de vue légal, la mission de mise à l'emploi du CPAS arrive à son terme dès que l'intéressé n'a plus droit à l'intégration sociale. Cette particularité résulte du caractère résiduaire de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale. Un ayant droit à l'intégration sociale qui est mis à l'emploi d'une manière ou d'une autre et qui perd son emploi ou désire changer de travail ne peut à nouveau être aidé par le CPAS pour retrouver un emploi que s'il remplit encore toujours à ce moment-là les conditions générales du droit à l'intégration sociale. S'il apparaît qu'il a entre-temps droit aux allocations de chômage par exemple, il ne peut plus s'adresser au CPAS pour faire valoir un droit à l'intégration sociale.

Par contre, le fait que la mission de mise à l'emploi du CPAS se termine légalement dès que l'intéressé n'a plus droit à l'intégration sociale n'implique pas que le CPAS peut mettre fin de sa propre initiative à une mise à l'emploi d'un ayant droit parce que celui-ci ne remplit plus les conditions générales du droit à l'intégration sociale. Une mise à l'emploi entamée est régie par un contrat de travail auquel toutes les règles du droit du travail sont applicables; elle ne peut donc être interrompue sans raison. Dans le cas particulier où le contrat de travail s'inscrit dans le cadre d'une mesure en matière d'emploi, où le CPAS remplit un rôle (il est l'employeur et/ou le partenaire coopérant, il intervient financièrement dans le coût salarial), le CPAS doit respecter son engagement jusqu'au terme du contrat de travail.

3. La notion de "ayant droit" par rapport à la mission de mise à l'emploi du CPAS

Un ayant droit à l'intégration sociale par un emploi ou par un revenu d'intégration est la personne qui remplit théoriquement les conditions à cet effet (ayant droit) ou qui fait valoir effectivement le droit en question (bénéficiaire). Une personne liée par un contrat de travail dans le cadre d'une mise à l'emploi à laquelle le CPAS est légalement associé, par exemple parce qu'il intervient financièrement dans le coût salarial de l'employeur, parce qu'il agit lui-même en tant qu'employeur ou parce qu'il a conclu un accord de coopération en matière d'emploi avec un partenaire, est une personne qui fait valoir son droit à l'emploi. Elle est en d'autres termes un bénéficiaire du droit à l'intégration sociale. Dès lors, elle pourra passer d'une mesure de mise à l'emploi de ce type à l'autre sans percevoir d'abord effectivement le revenu d'intégration pendant un jour au moins, donc sans interruption.

Un bénéficiaire du droit à l'intégration sociale est automatiquement considéré comme un ayant droit au droit à l'intégration sociale, cette donnée est une condition fondamentale pour bénéficier des mesures de mise au travail réglées dans le cadre de loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale. Cependant, il faut vérifier lors de chaque passage si la personne en question remplit encore toutes les conditions initiales du droit à l'intégration sociale. Cette exigence résulte du caractère résiduaire de la loi (voir plus haut). Toutefois, tant que ces conditions initiales sont remplies, l'ayant droit peut passer facilement d'une mise à l'emploi dans le contexte du CPAS à l'autre. Il continue simplement d'exercer son droit à la mise à l'emploi.

Il n'empêche que la personne qui exerce son droit à l'intégration sociale par une mise à l'emploi est un travailleur à part entière. Elle ne doit pas être considérée comme un allocataire social; elle n'a en l'espèce pas droit au revenu d'intégration. Son statut est clairement celui d'un travailleur rémunéré. Cet aspect a fait en sorte qu'il n'est plus question "d'activation" dans la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale. Le choix de l'expression "intervention financière" est délibéré. Le CPAS intervient financièrement dans les coûts salariaux et autres du travailleur, sans qu'un lien soit établi avec l'ancienne prestation du travailleur. Il ne subsiste ainsi plus aucun doute au sujet du statut du travailleur / de l'ancien allocataire social. Il s'agit d'un travailleur à part entière et non pas d'une personne qui perçoit en partie une rémunération et en partie une prestation activée.

Le fait que la personne qui exerce son droit à l'intégration sociale par un emploi est un travailleur à part entière entraîne que les avantages liés au statut de bénéficiaire du revenu d'intégration disparaissent, comme par exemple le droit à l'intervention majorée de l'assurance maladie, la réduction pour les transports en commun, les cartes de téléphone gratuites, ...

Dans le cas particulier où le travailleur perçoit également un complément de revenu d'intégration parce que le revenu produit par son travail est insuffisant, son statut est double – travailleur, d'une part, et bénéficiaire du revenu d'intégration, d'autre part, – et il peut alors prétendre aux avantages liés au statut de bénéficiaire du revenu d'intégration.

Le fait que l'ayant droit à l'intégration sociale mis au travail en application de l'article 60, § 7, ou de l'article 61 de la loi organique des CPAS ou par une intervention financière du CPAS doit être considéré comme un travailleur à part entière implique également qu'il a droit à l'exonération socioprofessionnelle prévue à l'article 35 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 portant règlement général en matière de droit à l'intégration sociale.

4. Les différentes mesures de mise à l'emploi: modifications par rapport au passé

La présente partie de la circulaire donne un aperçu schématique des nouveautés ou des modifications pour chaque mesure de mise à l'emploi, apportées par la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale. Elle n'est donc pas exhaustive car elle n'est consacrée qu'aux nouveautés, modifications, ajouts, précisions éventuelles, etc. des mesures de mise à l'emploi.

4.1. article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide sociale

4.1.1. occupation à temps plein

- la **notion « temps plein »** est définie non pas dans la loi mais dans l'arrêté royal régissant l'occupation à temps partiel en application de l'article 60, § 7. Le « contrat de travail à temps plein » y est défini comme étant « tout contrat de travail avec un régime de travail tel que le travailleur remplisse les conditions d'admissibilité pour être admis au bénéfice des allocations de chômage comme travailleur à temps plein après l'expiration du contrat de travail ». Tout contrat de travail de ce type dans le cadre de l'article 60, § 7, de la loi organique donne droit à la subvention prévue aux articles 36, § 1^{er}, et 37 de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale. Ainsi, un contrat de travail comportant un régime de travail 4/5 qui permettra ultérieurement de bénéficier d'allocations de chômage complètes est assimilé à un contrat de travail à temps plein et est subventionné en conséquence.
- la **subvention** pour une occupation à temps plein est égale au montant du revenu d'intégration le plus élevé prévu (à savoir pour une famille monoparentale avec charge d'enfants). Elle est majorée de 25 % jusqu'au coût salarial brut au maximum lorsqu'il s'agit d'une occupation d'une personne de moins de 25 ans. Cette majoration de 25 % est maintenue pendant toute la durée du contrat de travail, même lorsque le travailleur atteint l'âge de 25 ans pendant l'exécution du contrat de travail.

4.1.2. occupation à temps partiel

- la **notion « temps partiel »** est définie. Par contrat de travail à temps partiel, il faut entendre tout contrat de travail avec un régime de travail inférieur au régime de travail d'un contrat de travail qui permettra ultérieurement de bénéficier d'allocations de chômage complètes.
- l'obligation de conclure un contrat de travail d'une durée exacte de six mois – ni plus, ni moins – en vue de prétendre à la subvention de l'Etat est assouplie dans le sens que le **contrat de travail** peut dorénavant avoir une durée **maximum de six mois**.

- l'occupation à temps partiel en application de l'article 60, § 7, donne droit à une **subvention** pendant **six mois au maximum**. Ces six mois sont considérés comme une sorte de crédit-temps dont dispose le CPAS pour mettre une personne au travail à temps partiel en application de l'article 60, § 7, tout en bénéficiant d'une subvention de l'Etat dans le sens que les interruptions dans l'exécution du contrat de travail (par exemple pour cause de maladie) ne portent pas préjudice au droit à la subvention ou que le CPAS peut décider de conclure plusieurs contrats de travail à temps partiel de courte durée si cette possibilité est plus appropriée pour une personne en particulier.
- **chaque CPAS** peut utiliser **une seule fois** cet instrument pour le même ayant droit à l'intégration sociale. La "limitation" concerne en premier lieu le CPAS comme employeur et pas directement la personne concernée. Ainsi, le CPAS doit utiliser cet instrument de mise à l'emploi d'une manière judicieuse. Toutefois, un CPAS qui devient pour la première fois compétent pour un ayant droit à l'intégration sociale ne peut être victime de l'éventuelle mauvaise politique d'emploi d'un autre CPAS. Il lui est dès lors permis d'opter pour une occupation à temps partiel en application de l'article 60, § 7, même si l'ayant droit en question avait précédemment déjà été occupé sur cette base par un autre CPAS.
- la limite des six mois peut dorénavant être dépassée dans un seul cas tout en maintenant la subvention de l'Etat. Il s'agit de la combinaison de deux occupations à temps partiel: une occupation déjà existante et une en application de l'article 60, § 7, en vue de permettre au travailleur de prétendre aux **allocations de chômage** comme travailleur à temps partiel involontaire au terme d'une occupation à temps partiel en application de l'article 60, § 7.
- afin d'éviter les abus éventuels, **deux occupations à temps partiel** en application de l'article 60, § 7, d'une même personne auprès du même CPAS sont subventionnées comme une seule occupation à temps plein.
- les occupations à temps partiel en application de l'article 60, § 7, dans le cadre desquelles le travailleur est mis à la disposition d'**initiatives d'économie sociale**, font l'objet d'une réglementation de subvention qui leur est propre (voir point 4.4).
- la **subvention** est majorée de 25 % lorsqu'il s'agit d'une occupation d'une personne **âgée de moins de 25 ans** et ce pendant toute la durée du contrat de travail.
- la **subvention** est limitée dans tous les cas à la **rémunération brute** du travailleur. La rémunération brute est clairement définie.
- le **montant de la subvention** (respectivement € 500 et € 625 sur une base mensuelle) est devenu **arrondi** étant donné qu'il s'agit d'un montant non indexé.

réglementation spécifique: arrêté royal du 11 juillet 2002 déterminant les conditions d'octroi, le montant et la durée de la subvention, accordée aux centres publics d'aide 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'aide sociale, d'un ayant droit à l'intégration sociale (Moniteur belge du 31 juillet 2002)

4.1.3. mise à la disposition d'une entreprise privée

- lorsque le CPAS met un travailleur engagé en application de l'article 60, § 7, à la disposition d'une entreprise privée, des conditions supplémentaires sont imposées si le CPAS souhaite prétendre à la subvention de l'Etat prévue pour cette occupation. Le **fondement juridique** à cet effet est dorénavant le (nouvel) alinéa 4 de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide sociale (inséré par l'article 187 de la loi du 2 août 2002, publiée au Moniteur belge du 29 août 2002).
- l'arrêté royal d'exécution de cette disposition impose quelques **conditions spécifiques**. Les conditions générales d'octroi de cette subvention lors d'une occupation en application de l'article 60, § 7, sont maintenues (par exemple lors d'une occupation à temps partiel, d'une occupation d'une personne âgée de moins de 25 ans).
- la **notion « entreprise privée »** est définie; cette définition exclut par exemple les associations sans but lucratif (asbl).
- la **notion « rémunération brute »** est définie afin d'éviter toute incertitude et toute contestation au sujet de ce qui est à charge de l'entreprise privée.
- outre l'objectif classique (acquisition du droit aux allocations de chômage), la mise à disposition du travailleur peut à présent aussi servir de **période d'essai** ("stage") auprès de l'entreprise privée. L'entreprise privée peut ainsi apprécier les aptitudes au travail de la personne avant d'éventuellement engager celle-ci définitivement. Elle dispose à cet effet d'un délai de minimum un mois et de maximum six mois.
- l'occupation ne doit **pas nécessairement être à temps plein**.
- l'obligation initiale imposée à l'entreprise privée d'engager par contrat de travail à durée indéterminée le travailleur au terme de l'occupation en application de l'article 60, § 7, est supprimée.

réglementation spécifique: arrêté royal du 4 septembre 2002 déterminant les conditions d'octroi de la subvention, accordée aux centres publics d'aide sociale, pour une occupation en application de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide sociale, d'un ayant droit à l'intégration sociale qui est mis à disposition d'une entreprise privée (Moniteur belge du 2 octobre 2002)

4.1.4. mise à la disposition d'initiatives d'économie sociale

- la **notion "rémunération brute"** est définie afin d'éviter toute incertitude et toute contestation au sujet de ce qui est à charge de l'autorité fédérale.
- la subvention pour des **occupations à temps partiel** en application de l'article 60, § 7, dans le cadre desquelles le travailleur est mis à la disposition d'initiatives d'économie sociale, est fixée explicitement dans le sens que la subvention est proportionnelle au régime de travail et qu'elle est limitée dans le temps à six mois.
- une **"clause qualitative"** est prévue dans le sens que le centre public d'aide sociale qui met un travailleur à la disposition d'une initiative d'économie sociale doit veiller à ce que l'initiative d'économie sociale accompagne et encadre le travailleur mis à sa disposition.

réglementation spécifique: arrêté royal du 11 juillet 2002 portant octroi d'une subvention majorée de l'Etat aux centres publics d'aide sociale pour des initiatives spécifiques d'insertion sociale dans l'économie sociale (Moniteur belge du 31 juillet 2002)

4.2. article 61 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide sociale: prime de tutorat

- une **terminologie** a été fixée pour la subvention pouvant être octroyée dans le cadre de l'article 61 de la loi organique. La subvention est appelée en français "prime de tutorat". Cette expression recouvre dès lors à la fois la notion "encadrement" et la notion plus spécifique "formation", à savoir les deux aspects pour lesquels la subvention peut être utilisée.
- la **notion "entreprise privée"** est définie; cette définition exclut par exemple les associations sans but lucratif (asbl).
- la prime de tutorat peut également être octroyée lorsqu'un travailleur est engagé par un CPAS en application de l'**article 60, § 7**, et est mis à la disposition d'une entreprise privée.
- le calcul s'effectue dorénavant en **mois civils** et non plus en mois (ce qui équivalait à un calcul de date à date).
- les **frais** d'encadrement et de formation peuvent être imputés en étant **répartis** dans le temps et ce de deux manières:

- les frais supérieurs au montant maximum prévu par mois civil peuvent être répartis sur plusieurs mois civils à condition qu'ils aient trait à une formation;
 - la prime ne doit pas nécessairement être demandée à partir du premier mois civil d'occupation et elle ne doit également pas être demandée chaque mois civil d'occupation successif. La subvention peut être octroyée au maximum douze fois à raison de € 250 par mois civil d'occupation à temps plein et ce pendant une période maximale de vingt-quatre mois civils d'occupation. Il est donc tout à fait possible de tenir compte de la situation réelle dans le sens que la prime peut être demandée lorsqu'il y a des frais réels.
- en cas d'**occupation à temps partiel**, le montant maximum de la subvention est réduit proportionnellement au régime de travail à temps partiel. Ainsi, d'autres possibilités qu'un régime de travail à mi-temps peuvent également être prises en considération.
 - l'obligation pour le CPAS de familiariser le travailleur au préalable avec les exigences d'une occupation est supprimée.
 - **dérogation** aux règles générales de **compétence**: en cas de déménagement du travailleur, le CPAS qui a conclu la convention de collaboration en matière de mise à l'emploi reste compétent pour la prime de tutorat. Cependant, lorsqu'un bon arrangement peut être trouvé avec le CPAS nouvellement compétent au sujet de la reprise de la convention de collaboration, le dossier peut être transmis au CPAS nouvellement compétent.
 - le **montant** maximum de la **subvention** (€ 250 sur une base mensuelle) est devenu **arrondi** étant donné qu'il s'agit d'un montant non indexé.
 - lorsque les conditions spécifiques pour la prime de tutorat sont remplies (entre autres occupation auprès d'une entreprise privée, conclusion d'une convention de collaboration en matière de mise à l'emploi) cette **prime** peut être **combinée** avec une occupation en application de l'article 60, § 7, ou avec une mise à l'emploi dans le cadre du plan Activa, de l'intérim d'insertion, d'un programme de transition professionnelle ou d'une mise à l'emploi SINE. Ces deux dernières possibilités sont toutefois moins évidentes car il s'agit de mises au travail axées sur les entreprises privées comme employeur ou comme utilisateur.

réglementation spécifique: arrêté royal du 11 juillet 2002 déterminant la subvention, accordée aux centres publics d'aide sociale, pour l'encadrement et la formation des ayants droit à l'intégration sociale mis au travail par convention auprès d'une entreprise privée (Moniteur belge du 31 juillet 2002)

4.3. activation / intervention financière

Généralités

- modification de **terminologie**: un minimum de moyens d'existence activé ou une aide sociale financière activée sont dorénavant dénommés « **intervention financière** ». L'expression "revenu d'intégration activé" n'a donc pas été retenue, pour les raisons suivantes:
 - conformément à la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale, le droit à l'intégration sociale peut être octroyé sous forme d'un emploi ou d'un revenu d'intégration (les deux possibilités combinées ou non avec un projet individualisé d'intégration sociale). Dans cet ordre d'idées, il doit être possible d'offrir au demandeur immédiatement un emploi dans le cadre d'un programme de mise à l'emploi pour lequel le CPAS intervient financièrement et sans que le demandeur doive d'abord percevoir une prestation sous forme d'un revenu d'intégration. Cette possibilité existait dans le système de l'activation: la prestation était activée pour certaines formes de mise à l'emploi, ce qui signifiait qu'il fallait qu'il y ait d'abord une prestation avant de pouvoir l'activer (utiliser la prestation comme composante de la rémunération). Dans le nouveau système, il ne faut pas nécessairement bénéficier d'abord d'une prestation, un aspect qui peut certainement être primordial pour les jeunes.
 - l'intervention financière du CPAS a le statut de rémunération tout comme la personne mise à l'emploi a la qualité de travailleur. Aucun doute n'est possible au sujet de ces deux caractéristiques: l'intervention n'est pas une (ancienne) prestation et le travailleur n'est pas un (ancien) bénéficiaire d'une prestation. La perception personnelle du travailleur est également plus positive: il n'est plus continuellement confronté au fait qu'il est encore toujours lié au CPAS.
- dans la conception de "l'intervention financière", il est également prévu de verser l'intervention financière **directement à l'employeur**. Cette manière de procéder offre l'avantage que le travailleur perçoit la totalité de sa rémunération de l'employeur, ce qui conforte son statut de travailleur à part entière et permet d'éviter qu'il doive recevoir une partie de sa rémunération via le CPAS.
- un **arrêté royal distinct** a été élaboré **par programme de mise à l'emploi**, comportant tous les aspects de ce programme (intervention financière, dispense de cotisations patronales, délai de préavis écourté).
- l'**intervention financière** ne peut être versée que sur la base d'une **pièce justificative** qui doit être présentée mensuellement. La réglementation détermine à présent formellement cette pièce justificative. Dans trois cas sur les quatre, il s'agit d'un formulaire que l'employeur doit remplir en fin de mois; dans le dernier cas, la fiche de salaire du travailleur constitue la pièce justificative.
- en cas d'**occupation incomplète**, l'intervention financière dans le cadre des quatre programmes actuels est limitée à la **rémunération nette** due pour le mois civil en question.

- la **combinaison** de deux occupations à temps partiel dans différents programmes de mise à l'emploi prévoyant une intervention financière du CPAS est **exclue** (par exemple une occupation Activa à mi-temps et une occupation à mi-temps dans un programme de transition professionnelle).
- les **montants** de l'intervention financière sont devenus **arrondis** étant donné qu'il s'agit de montants non indexés et dans le cas du plan Activa et de l'intérim d'insertion ils sont devenus **égales**.
- la réglementation particulière en matière d'indemnisation suite à un **accident du travail** déjà applicable lors d'une mise à l'emploi SINE et Activa est à présent généralisée pour trois des quatre programmes de mise à l'emploi, à savoir les programmes de transition professionnelle, la mise à l'emploi SINE et le plan Activa.
- l'arrêté royal du 11 juillet 2002 portant règlement général en matière de droit à l'intégration sociale prévoit une **avance annuelle sur la subvention de l'Etat** pour les interventions financières octroyées par un CPAS (article 58, § 2). Cette avance est calculée sur la base des frais de la pénultième année acceptés par l'Etat et est ensuite portée en compte avec les frais réellement supportés par le CPAS pour cette année. Ce système remplace celui des avances tel qu'il existait pour l'intérim d'insertion et la mise à l'emploi SINE (circulaire du 24 janvier 2001 concernant la demande d'avance sur la subvention de l'Etat fédéral dans le cadre d'une initiative d'insertion sociale ou d'un intérim d'insertion).

4.3.1. Plan Activa

- l'**assimilation** d'une personne occupée en application de l'article 60, § 7, dans un programme de transition professionnelle, un poste de travail reconnu ou une initiative d'insertion sociale à un **ayant droit à l'intégration sociale** est supprimée. Cette assimilation découle à présent du fait que ce travailleur exerce son droit à l'intégration sociale sous forme d'un emploi (voir point 3 de la présente circulaire). Cette assimilation s'applique également par analogie à la condition d'être **demandeur d'emploi**. Lorsqu'un travailleur souhaite passer d'un emploi déterminé au plan Activa, la question suivante doit être posée: le travailleur aurait-il droit à l'intégration sociale ou pourrait-il être inscrit comme demandeur d'emploi au terme de son contrat de travail ? Si la réponse à cette question est affirmative – il entrerait en considération pour les deux possibilités – le travailleur peut, au terme de l'occupation, être considéré comme un ayant droit à l'intégration sociale et un demandeur d'emploi et entrer dès lors en considération pour le plan Activa. Il s'agit ici de l'appréciation d'un droit théorique qui ne doit pas nécessairement être exercé pour remplir les conditions (tout aussi théoriques).
- les **assimilations à une période de demandeur d'emploi** sont adaptées dans le sens que les références au régime flamand des contractuels subventionnés sont remplacées par une référence générale aux programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1^{er}, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

- il est expressément précisé que l'intervention financière reste due pour la durée du contrat de travail sans que la durée réglementairement prévue puisse être dépassée. Il s'agit de **garantir la continuité** à l'employeur et au travailleur en cas de changement du CPAS compétent. Lors d'un éventuel déménagement du travailleur, le CPAS nouvellement compétent est ainsi obligé de poursuivre l'engagement initial relatif à l'intervention financière.

réglementation spécifique: arrêté royal du 11 juillet 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d'aide sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à l'intégration sociale qui est engagé dans le cadre du plan Activa (Moniteur belge du 31 juillet 2002)

4.3.2. Intérim d'insertion

- la **définition** du **groupe cible** de l'intérim d'insertion dans le cadre du CPAS figure à présent dans l'arrêté royal réglant l'intervention financière du CPAS. Il ne faut donc plus se baser sur les arrêtés royaux du Ministère de l'Emploi et du Travail portant exécution des articles 188, alinéa 2, et 194, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 12 août 2000 (arrêtés royaux des 25 septembre 2000 et 15 juillet 2002). Cette définition est identique à celle utilisée pour les autres mesures de mise à l'emploi, à savoir tout ayant droit à l'intégration sociale sous forme d'un emploi et/ou d'un revenu d'intégration. Les personnes occupées en application de l'article 60, § 7, sont également visées, conformément à l'interprétation de la notion de "ayant droit" dans le contexte des mesures de mise à l'emploi (voir point 3 de la présente circulaire). L'ancienne référence à ces travailleurs comme étant les personnes qui entraient en considération pour être mises au travail dans le cadre de l'intérim d'insertion est dès lors supprimée.
- il est expressément prévu que la **période de vingt-quatre mois** ne peut être prolongée suite à une quelconque interruption de l'exécution du contrat de travail pour laquelle une rémunération n'est plus payée (par exemple pour cause de maladie, d'accident du travail, de congé sans rémunération, ...).
- il est expressément prévu que l'intervention financière est versée sur **présentation** de la **fiche de salaire** du travailleur. Ainsi, le CPAS pourra vérifier si une rémunération a effectivement été payée pour ce mois et le montant de l'intervention financière pourra éventuellement être limité à la rémunération nette due pour ce mois.
- **dérogation** aux règles générales de **compétence**: en cas de déménagement du travailleur, le CPAS qui a conclu la convention de collaboration avec l'entreprise de travail intérimaire reste compétent pour l'intervention financière, à moins que le CPAS nouvellement compétent se déclare disposé à reprendre cette convention.

réglementation spécifique: arrêté royal du 11 juillet 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d'aide sociale dans le cadre de l'intérim d'insertion (Moniteur belge du 31 juillet 2002)

4.3.3. Programmes de transition professionnelle

- l'arrêté royal concernant les programmes de transition professionnelle ne fixe pas les **conditions d'accès** mais bien les conditions qui doivent être remplies en vue d'une intervention financière du CPAS lors de l'engagement d'un ayant droit à l'intégration sociale dans le cadre d'un programme de transition professionnelle. Les conditions légales précises auxquelles doit satisfaire le candidat travailleur pour pouvoir être engagé sont fixées par l'autorité qui agrée le programme de transition professionnelle (par exemple la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale ou la Région wallonne).
- les **périodes assimilées** à une période d'ayant droit à l'intégration sociale sont étendues et alignées dans la mesure du possible sur celles du plan Activa.
- le CPAS doit continuer de payer l'**intervention financière au travailleur**. La réglementation en matière de programmes de transition professionnelle exécute l'accord de coopération du 4 mars 1997 entre l'Etat fédéral et les Régions concernant les programmes de transition professionnelle. Cet accord de coopération prévoit expressément que l'intervention financière est payée au travailleur et que l'employeur la déduit de la rémunération qu'il doit payer.
- il est expressément précisé que l'intervention financière reste due pour la durée du contrat de travail sans que la durée réglementairement prévue puisse être dépassée. Il s'agit de **garantir la continuité** à l'employeur et au travailleur en cas de changement du CPAS compétent. Lors d'un éventuel déménagement du travailleur, le CPAS nouvellement compétent est ainsi obligé de poursuivre l'engagement initial relatif à l'intervention financière.
- la **dispense de cotisations patronales** applicable dans le cadre d'un programme de transition professionnelle est celle instaurée le 1^{er} janvier 2002 par le plan Activa. Cette dispense n'est pas liée à la délivrance d'une carte de travail. Dès lors, le CPAS doit communiquer à l'Office national de l'emploi tout engagement d'un ayant droit à l'intégration sociale dans le cadre d'un programme de transition professionnelle. Vous trouverez plus de détail dans la circulaire jointe en annexe (références : SJ/IF/PTP/1/JD).

réglementation spécifique: arrêté royal du 11 juillet 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d'aide sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à l'intégration sociale mis au travail dans un programme de transition professionnelle et déterminant la réduction temporaire ou la dispense de cotisations patronales (Moniteur belge du 31 juillet 2002)

4.3.4. Mise à l'emploi SINE

- l'arrêté royal concernant les initiatives d'insertion sociale (la mise à l'emploi SINE dans le cadre d'un CPAS) ne fixe pas les **conditions d'accès** mais bien les conditions qui doivent être remplies pour une intervention financière du CPAS lors de l'engagement d'un ayant droit à l'intégration sociale dans une initiative d'insertion sociale. Les conditions légales précises auxquelles doit satisfaire le candidat travailleur pour pouvoir être engagé sont fixées par l'autorité qui détermine le cadre légal de ces initiatives (par exemple la Région flamande pour les "sociale werkplaatsen", la Région de Bruxelles-Capitale pour les entreprises d'insertion et la Région wallonne pour les entreprises de formation par le travail).
- pour donner droit à une intervention financière du CPAS dans le cadre d'une mise à l'emploi SINE, le candidat travailleur doit être un ayant droit à l'intégration sociale. Il n'est plus question d'un revenu d'intégration "complet" comme auparavant pour le minimum de moyens d'existence. Il y a donc une harmonisation totale avec les autres programmes de mise à l'emploi en ce qui concerne la **situation de départ du candidat travailleur**.
- l'**attestation** prouvant que l'**employeur** relève du champ d'application de la réglementation SINE doit dorénavant être transmise par l'employeur au CPAS, alors qu'elle devait auparavant être transmise via le travailleur.
- le **délai de préavis plus court** de sept jours pour le travailleur comme il existe déjà pour les programmes de transition professionnelle, les postes de travail reconnus et l'intérim d'insertion est à présent également applicable à une mise à l'emploi SINE.
- il est expressément précisé que l'intervention financière reste due pour la durée du contrat de travail. Il s'agit de **garantir la continuité** à l'employeur et au travailleur en cas de changement du CPAS compétent. Lors d'un éventuel déménagement du travailleur, le CPAS nouvellement compétent est ainsi obligé de poursuivre l'engagement initial relatif à l'intervention financière.

réglementation spécifique: arrêté royal du 11 juillet 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d'aide sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à l'intégration sociale mis au travail dans une initiative d'insertion sociale et déterminant la dispense de cotisations patronales (Moniteur belge du 31 juillet 2002)

4.3.5. Postes de travail reconnus – allocation d'embauche

La réglementation concernant les postes de travail reconnus – appelés également emplois Smet ou emplois-services – et l'allocation d'embauche n'est pas modifiée. Ces programmes de mise à l'emploi sont supprimés depuis le plan Activa. Seuls les contrats de travail conclus dans ce cadre avant le 31 décembre 2001 donnent encore droit à une intervention financière du centre public d'aide sociale aux conditions et selon les modalités applicables avant l'entrée en vigueur du plan Activa et de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale.

réglementation spécifique: article 2 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 abrogeant l'arrêté royal du 9 février 1999 pris en exécution de l'article 2, § 5, alinéa 1^{er}, de la loi du 7 août 1974 instituant le droit à un minimum de moyens d'existence (Moniteur belge du 31 juillet 2002)

5. Ayants droit à une aide sociale financière

Les mesures de mise à l'emploi exposées ci-dessus peuvent être appliquées tant aux ayants droit à l'intégration sociale qu'aux personnes de nationalité étrangère inscrites au registre des étrangers avec une autorisation de séjour d'une durée illimitée. L'article 57quater de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide sociale et l'article 5, § 4, de la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d'aide sociale ont été adaptés à cet effet (par la loi du 2 août 2002, publiée au Moniteur belge du 29 août 2002).

Les arrêtés d'exécution respectifs sont en voie de publication. Leurs dispositions sont totalement conformes à celles prévues pour les ayants droit à l'intégration sociale et entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2002.

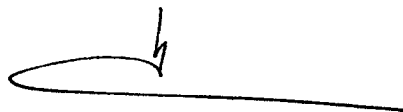
6. Aperçu des mesures de mise à l'emploi

Vous pourrez bientôt consulter un aperçu de toutes les mesures de mise à l'emploi sous la forme de fiches reprenant d'une manière synthétisée tous les renseignements utiles et actuels par mesure sur le site www.cpas.fgov.be ou www.socialassistance.fgov.be.

Tous les arrêtés royaux mentionnés dans la présente circulaire sont également repris sur ces sites.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

Le Ministre de l'Intégration sociale,

A handwritten signature in black ink, consisting of a long horizontal stroke with a small vertical mark above it, resembling a stylized 'J' or 'L'.

Johan Vande Lanotte