



POD | Maatschappelijke Integratie
SPP | Intégration Sociale

Pour info: Jacqueline Dewulf
E-mail: jacqueline.dewulf@mi-is.be
Tél : 02/509.81.69 | Fax : 02/509.85.58
Url : www.mi-is.be

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

Service	nos références	date
Avis juridique et Support à la Politique	AJSP/Em/2004-1/JD	24 décembre 2004

Objet : 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

Madame la Présidente,
Monsieur le Président,

Une série de modifications ont été apportées depuis le 1er janvier 2004 aux mesures relatives à la mise à l'emploi pour les ayants droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale financière. Ces modifications comportent :

- l'extension du groupe cible des personnes de nationalité étrangère pouvant être occupées par l'intermédiaire du centre public d'action sociale;
- l'adaptation d'un certain nombre de programmes de mise à l'emploi dans le cadre de l'harmonisation de la réduction des cotisations patronales.

1 Extension du groupe cible de travailleurs de nationalité étrangère

A partir du 10 janvier 2004, toutes les mesures de mise à l'emploi pour lesquelles le CPAS intervient comme employeur ou accompagnateur ou intervient financièrement dans les coûts salariaux des travailleurs salariés, sont accessibles à toutes les personnes de nationalité étrangère inscrites au registre des étrangers qui en raison de leur nationalité ne peuvent prétendre au droit à l'intégration sociale et qui ont droit à une aide sociale financière.

La condition en vigueur auparavant était que l'étranger inscrit au registre des étrangers devait disposer d'un permis de séjour d'une durée illimitée si le centre public d'action sociale voulait l'occuper et recevoir à cet effet une subvention dans le cadre de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale 2002 ou de la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d'action sociale. Cette condition est supprimée à présent: toutes les personnes de nationalité étrangère ne pouvant faire valoir le droit à l'intégration sociale et qui reçoivent une aide sociale financière du centre public d'action sociale, ont à présent accès aux mesures de mise à l'emploi, indépendamment du fait de disposer d'un permis de séjour d'une durée indéterminée ou déterminée.

La condition d'inscription au registre des étrangers est cependant maintenue. Rien n'est modifié pour les étrangers inscrits au registre d'attente. Les demandeurs d'asile ne peuvent donc pas entrer en ligne de compte pour les programmes de mise à l'emploi où le CPAS intervient financièrement dans le coût salarial du travailleur salarié. Ils peuvent toutefois être occupés dans le cadre de l'article 60, § 7, et de l'article 61 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, mais ne donnent pas droit à une subvention accordée par l'autorité fédérale.

La modification précitée a été instaurée par les articles 484 et 485 de la loi programme du 22 décembre 2003 (Moniteur belge du 31 décembre 2003) et entre en vigueur le 10 janvier 2004. L'article 484 modifie l'article 57quater de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale et concerne les programmes de mise à l'emploi pour lesquels le CPAS intervient financièrement dans le coût salarial du travailleur salarié, à savoir le plan Activa, la mise à l'emploi SINE, les programmes de transition professionnelle et l'intérim d'insertion. L'article 485 modifie 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'action sociale et permet de subventionner toutes les mesures de mise à l'emploi pour tous les étrangers inscrits au registre des étrangers.

Dans le prolongement de ces modifications, les arrêtés royaux réglant les mesures au cas par cas ont également été adaptés en matière de définition du groupe cible des travailleurs salariés de nationalité étrangère¹. Sont concernés en particulier les arrêtés royaux suivants:

- arrêté royal du 14 novembre 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d'aide 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 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 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 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;
- 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'aide sociale, d'un ayant droit à une aide sociale financière;
- 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'aide sociale, d'un ayant droit à une aide sociale financière qui est mis à disposition d'une entreprise privée;
- arrêté royal du 14 novembre 2002 portant octroi d'une subvention majorée de l'Etat 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 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.

¹

publiés au Moniteur belge du 6 mai 2004

2 Modifications dans le cadre de l'harmonisation des plans d'embauche

L'harmonisation et la simplification des régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2004. La simplification consiste à remplacer la majorité des régimes existants de réductions de cotisations patronales pour les employeurs privés (les « plans d'embauche ») par un seul régime constitué de deux volets. Le premier volet consiste en une diminution structurelle des charges, dont l'employeur peut bénéficier pour chaque travailleur (à laquelle s'ajoute, le cas échéant, une diminution supplémentaire des charges pour les salaires peu élevés). Le second volet consiste en cinq plans visant des groupes-cibles, respectivement les jeunes travailleurs, les travailleurs âgés, les demandeurs d'emploi de longue durée, la diminution du temps de travail et les employeurs débutants. Ces réductions groupes-cibles s'ajoutent à la réduction structurelle des charges mais ne peuvent être combinées entre elles. Les réductions groupes-cibles s'élèvent à € 400 ou € 1000 par trimestre et sont adaptées proportionnellement en fonction de la fraction des prestations et corrigées par un facteur favorisant le travail à temps partiel. La période pour laquelle elles sont accordées varie en fonction du groupe-cible et de la situation du travailleur et/ou de l'employeur. Du fait que l'on travaille avec des montants fixes – et non plus avec des réductions en pourcentages – ce régime est particulièrement avantageux pour les salaires peu élevés : en effet, l'impact d'une diminution forfaitaire des charges est ici bien plus important que celui d'une diminution en pourcentage des charges.

Les principes de cette harmonisation et de cette simplification des plans d'embauche sont décrits au Titre IV, Chapitre 7 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 et ont été complétés ultérieurement par la loi-programme du 8 avril 2003 (Titre IV, Chapitre VII) et la loi-programme du 22 décembre 2003 (Titre II, Chapitre 7).

Ils ont été développés concrètement par l'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 des cotisations de sécurité sociale et par l'arrêté royal du 21 janvier 2004 d'exécution des Chapitres 1^{er}, 2, 3 et 7 du Titre II de la loi-programme du 22 décembre 2003, qui modifie plusieurs points de l'arrêté royal du 16 mai 2003.

La réduction groupe-cible des cotisations patronales pour les demandeurs d'emploi de longue durée vise principalement les personnes qui sont demandeuses d'emploi depuis un certain temps. Elle prévoit trois régimes qui succèdent aux anciennes dispositions en matière de réductions des cotisations patronales dans le cadre du plan Activa, des programmes de transition professionnelle et de la mise à l'emploi au sein de l'économie sociale d'insertion (mise à l'emploi SINE).

Par ailleurs, la possibilité est maintenue d'octroyer une intervention dans le coût salarial dans le cadre de ces trois programmes de mise à l'emploi si le demandeur d'emploi est également chômeur indemnisé ou ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière. En ce qui concerne le plan Activa et la mise à l'emploi SINE, les conditions et les périodes pour lesquelles cette intervention dans le coût salarial peut être accordée ont également été revues en fonction des modifications intervenues dans le domaine de la réduction des cotisations patronales. Ces modifications sont présentées ci-après. Elles sont toutes entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2004.

2.1 Le plan Activa

Le plan Activa est une mesure en vertu de laquelle les employeurs du secteur privé et certains employeurs du secteur public bénéficient pendant une période déterminée :

➤ d'une **exonération forfaitaire de cotisations patronales**

s'ils engagent un demandeur d'emploi inoccupé et inscrit comme demandeur d'emploi depuis un certain temps

et, en outre,

➤ d'une **intervention dans le coût salarial** par l'Office national de l'emploi (l'allocation de travail) ou le centre public d'action sociale (l'intervention financière)

si le demandeur d'emploi inoccupé est également chômeur complet indemnisé ou ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière et qu'il peut apporter la preuve de son inscription comme demandeur d'emploi pendant une période déterminée.

Il existe plusieurs variantes du plan Activa, visant chacune un groupe-cible spécifique de travailleurs ou d'employeurs. On distingue à l'heure actuelle :

- 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 » (APS – pour les communes ayant conclu un contrat de sécurité avec le ministre de l'Intérieur)² ;
- le plan Activa « Travail intérimaire et contrats de travail de courte durée » ;
- le plan Activa « Fermeture d'entreprise ».

La réduction groupes-cibles de cotisations patronales est réglée aux articles 9, 9bis, 9ter, 10, 11 et 14bis, alinéa premier, de l'**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 des cotisations de sécurité sociale.

L'activation de l'allocation de chômage sous la forme d'une allocation de travail est réglée par l'**arrêté royal du 19 décembre 2001** de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée.

L'intervention financière de la part du CPAS dans le coût salarial pour un ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière qui est embauché par un employeur Activa est réglée soit par l'**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, soit par l'**arrêté royal du 14 novembre 2002** déterminant l'intervention financière du centre public d'aide sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à l'aide sociale financière qui est engagé dans le cadre du plan Activa, tel que modifiés par les arrêtés royaux du 1^{er} avril 2004 (publiés au Moniteur belge du 6 mai 2004).

² Le 1^{er} janvier 2004, le volet Activa « APS » est également entré en vigueur pour les étrangers inscrits au registre des étrangers et qui, en raison de leur nationalité, ne peuvent prétendre au droit à l'intégration sociale et ont droit à l'aide sociale financière.

Quelles sont les nouveautés ou modifications apportées à cette mesure et entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2004 ?

2.1.1 Adaptation de la description des employeurs du groupe-cible

Pour les employeurs du groupe-cible du plan Activa, la référence à la législation relative aux ouvriers mineurs est supprimée. Ces derniers relèvent désormais du régime général.

2.1.2 Modification des périodes assimilées

Les périodes d'occupation d'un travailleur peu qualifié dans le cadre d'une convention de premier emploi ne sont plus assimilées, à partir du 1^{er} janvier 2004, à une période d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé.

2.1.3 Modification des conditions d'accès pour le travailleur – introduction de la carte de travail « Activa » dans le contexte du CPAS

Les **conditions de base** pour pouvoir bénéficier d'une intervention financière en tant qu'ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière dans le cadre du plan Activa sont conservées :

- l'intéressé doit être ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière ;
- l'intéressé doit être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé auprès de l'office de l'emploi compétent ;
- l'intéressé doit être inscrit depuis un certain temps comme demandeur d'emploi inoccupé auprès de l'office de l'emploi compétent (sauf pour les moins de 25 ans).

Le travailleur doit en principe satisfaire à ces conditions le jour de son entrée en service. Une nuance importante a été apportée par l'introduction de la **carte de travail « Activa »**, par analogie avec la carte de travail de l'Office national de l'emploi. Au moyen de cette carte, le CPAS atteste à un moment déterminé que l'ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière satisfait aux conditions posées. L'attestation reste valable trois mois à partir de ce moment. Cela signifie que :

- l'intéressé conserve la qualité d'ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière pendant trois mois, même en cas de changements éventuels dans sa situation familiale ou ses revenus, susceptibles de supprimer son droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière ;
- l'intéressé conserve son inscription en tant que demandeur d'emploi inoccupé auprès de l'office de l'emploi compétent pendant trois mois ;
- l'intéressé conserve son droit aux avantages Activa pendant trois mois ;
- le CPAS qui a délivré la carte de travail « Activa » reste compétent pour la personne pendant les trois mois de validité de cette carte de travail.

La détention d'une carte de travail est assimilée au fait de satisfaire aux conditions. Un ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière peut par conséquent prétendre aux avantages Activa lorsqu'il :

- satisfait, le jour de son entrée en service, aux conditions posées
- ou
- est engagé pendant la période de validité de sa carte de travail.

Cette équivalence entre la détention d'une carte de travail et le fait de satisfaire aux conditions a pour objectif d'offrir davantage de sécurité à toutes les parties concernées par une (possible) mise à l'emploi dans le cadre du plan Activa : le candidat travailleur, le candidat employeur et le CPAS. Une fois que le CPAS a établi, au moyen d'une carte de travail « Activa », qu'un ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière satisfait aux conditions, cette décision reste valable trois mois. De cette manière, le demandeur d'emploi se retrouve dans une situation stable, dans laquelle un emploi peut être négocié sans crainte que ne soient supprimés du jour au lendemain les droits aux avantages Activa parce qu'un changement est intervenu dans les revenus ou la situation familiale du candidat travailleur, ou que le CPAS n'est plus compétent pour (continuer à) négocier un emploi pour le candidat travailleur.

Ce principe ainsi que son application pratique – c.-à-d. la délivrance de cartes de travail par le CPAS spécifiquement pour les ayants droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière – feront l'objet d'une circulaire spéciale une fois qu'une procédure concernant la délivrance de ces cartes par le CPAS lui-même aura été établie en concertation avec l'Office national de l'emploi.

En attendant que cette procédure soit fixée, le CPAS pourra assimiler une carte de travail délivrée par l'Office national de l'emploi à un ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière au fait de satisfaire aux conditions uniquement si c'est effectivement le cas. En effet, toutes les cartes de travail délivrées par l'Office national de l'emploi n'impliquent pas que le titulaire a droit à une intervention financière du CPAS dans son salaire. Bien souvent, une carte de travail est délivrée alors qu'il n'est question que de l'avantage ONSS. C'est le cas pour les demandeurs d'asile qui peuvent apporter la preuve d'une inscription comme demandeur d'emploi pendant une période suffisante. Ils peuvent prétendre à l'avantage ONSS mais non à l'intervention financière dans le salaire. C'est également le cas pour les demandeurs d'emploi qui peuvent apporter la preuve d'une période d'inscription comme demandeur d'emploi suffisante pour obtenir l'avantage ONSS mais non pour pouvoir prétendre à l'intervention financière dans le salaire. Si le CPAS veut se baser sur une carte de travail délivrée par l'ONEm, il doit toujours vérifier de quoi atteste précisément la carte. Si la carte de travail atteste que des conditions équivalentes à celles requises pour l'intervention financière du CPAS sont satisfaites, cette carte peut être assimilée, dans le contexte du CPAS, au fait que les conditions pour le droit à l'intervention financière sont remplies. La durée de validité de trois mois ainsi que toutes les implications de la carte (maintien du statut d'ayant droit, etc.) sont alors d'application exactement comme s'il s'agissait d'une carte de travail délivrée par le CPAS.

Concernant la **période d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé**, les conditions d'accès ont été modifiées pour une série de catégories en fonction de l'âge et du type de plan Activa.

Pour les moins de 25 ans, le principe selon lequel ils ne doivent pas apporter la preuve d'une période d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé pour pouvoir prétendre à une intervention financière du CPAS dans leur salaire est maintenu, et ce conformément à la philosophie de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale, qui garantit à toute personne de moins de 25 ans le droit à l'emploi sous la forme d'un contrat de travail ou d'un projet individualisé d'intégration sociale permettant d'accéder à un tel contrat.

Pour les plus de 25 ans n'ayant pas atteint l'âge de 45 ans, deux catégories ont été ajoutées à la catégorie existante, pour laquelle la période d'inscription est de deux ans, au sein du plan Activa « standard » ; pour ces catégories, ils doivent apporter la preuve d'une période d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé de trois ou cinq ans selon les cas.

Pour les demandeurs d'emploi ayant atteint l'âge de 45 ans, il n'existe plus qu'une seule possibilité d'intervention financière au sein du plan Activa « standard », c'est-à-dire dans le cas où ils peuvent apporter la preuve d'une période d'inscription de six mois comme demandeur d'emploi inoccupé. Auparavant, il existait trois possibilités d'intervention financière pour cette catégorie d'âge au sein du plan Activa « standard ».

Aucune modification n'est intervenue en matière de conditions d'accès dans le plan Activa Plus – un plan Activa particulier dans le cadre de la lutte contre la pauvreté – et dans le plan Activa APS – un plan Activa particulier pour les agents de prévention et de sécurité dans les villes ayant conclu un contrat de sécurité.

2.1.4 Modification de la période d'octroi de l'intervention financière

La période pendant laquelle l'avantage de l'intervention financière peut être accordé a, de manière générale, été raccourcie par rapport à la situation antérieure.

Pour les moins de 25 ans, la durée de l'intervention financière est ramenée dans tous les cas à deux ans (contre trois ans auparavant). Elle est désormais la même que pour les jeunes chômeurs indemnisés peu qualifiés au sein du plan Activa Plus.

2.1.5 Modification du montant de l'intervention financière pour le volet Activa « APS »

Depuis le 1^{er} janvier 2004, les montants de l'intervention financière pour les agents de prévention et de sécurité Activa sont augmentés de € 200. Cette augmentation vise à compenser la dépense supplémentaire supportée par les communes ayant conclu un contrat de sécurité depuis que la réduction de cotisations ONSS complète de 100 % est remplacée par une réduction groupe-cible forfaitaire (€ 1000 par trimestre). Les montants de l'intervention financière sont désormais :

- < 45 ans : **€ 900**/mois civil pour un emploi à temps plein ;
- ≥ 45 ans : **€ 1100**/mois civil pour un emploi à temps plein.

Pour les emplois à temps partiel, les montants mentionnés ci-dessus sont diminués en proportion du régime de travail.

Un **aperçu** des conditions d'accès, de la période d'octroi et du montant de l'intervention financière dans le cadre du plan Activa (points 2.1.3, 2.1.4 et 2.1.5) est présenté sur le schéma, ci-joint.

2.1.6 Calcul adapté de l'intervention financière en cas de travail intérimaire et de contrats de travail de courte durée

Lorsque l'intervention financière est demandée dans le cadre d'un travail intérimaire ou d'un contrat de travail de courte durée, un mode de calcul particulier est applicable pour déterminer le montant de l'intervention financière³.

En général, l'intervention financière s'élève à € 500 par mois civil et ce montant est proportionnel à l'horaire convenu contractuellement (*par exemple* € 500 x 19/38 = € 250).

Ce mode de calcul est adapté pour deux types de mise à l'emploi, à savoir:

- contrat de travail intérimaire⁴;
- contrats de travail de courte durée.

L'intervention financière par mois civil pour ces types de mise à l'emploi est calculée au moyen de la formule suivante:

$$\frac{500 \times U}{S \times 4,33}$$

où :

- U = le nombre d'heures pour lequel une rémunération est due pendant la période couverte par un contrat de travail se situant dans le mois civil considéré;
- S = la durée moyenne de travail hebdomadaire de la personne occupée à temps plein (y compris les heures payées de repos de récupération) dans l'entreprise ou, à défaut, dans le secteur. Dans le cas du travail intérimaire, il s'agit du facteur S tel qu'il est applicable pour l'utilisateur et non pas dans le secteur du travail intérimaire.

Si le résultat de la formule est supérieur à € 500 pour un mois civil déterminé – ce qui est possible lorsque U est supérieur à S x 4,33 –, l'intervention financière est limitée à € 500 pour ce mois civil.

Un contrat de travail de courte durée est un contrat à durée déterminée de moins de deux mois à compter de date à date. Les contrats de travail à durée indéterminée qui sont résiliés avant la fin de la durée de deux mois ne sont pas considérés comme des contrats de travail de courte durée.

³ article 9bis de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 (intervention financière pour les ayants droit à l'intégration sociale en cas de mise à l'emploi dans le plan Activa)
article 9bis de l'arrêté royal du 14 novembre 2002 (intervention financière pour les ayants droit à une aide sociale financière en cas de mise à l'emploi dans le plan Activa)

⁴ Ne sont pas visés: les contrats de travail "ordinaires" avec une entreprise de travail intérimaire ou un contrat de travail dans le cadre de l'intérim d'insertion.

2.1.7 Relèvement de la règle des douze mois à une règle des trente mois pour les réengagements effectués dans le cadre du plan Activa

2.1.7.1 réengagement effectué dans le cadre du plan activa

La règle d'autant de mois a pour but d'éviter que des employeurs n'abusent du système en licenciant un travailleur pour le réengager ensuite en vue de commencer ainsi une nouvelle période de subvention des coûts salariaux et de réduction des cotisations patronales. Pour l'éviter, la "règle des trente mois" fait en sorte que lorsqu'un travailleur est réengagé dans les limites d'une période de **trente mois** suivant la fin de l'occupation antérieure (à calculer de date à date), les deux mises à l'emploi sont considérées dans le temps comme une seule mise à l'emploi, y compris la période intermédiaire. L'employeur ne peut dès lors demander la réduction de groupe cible et l'intervention financière que pour la période restante pendant laquelle les avantages Activa sont prévus, à compter de la date d'engagement dans la mise à l'emploi antérieure. Si, au cours de la (des) mise(s) à l'emploi antérieure(s), tous les avantages Activa ont été utilisés, une période d'au moins trente mois doit s'écouler avant que l'employeur puisse bénéficier à nouveau du plan Activa lors de l'engagement du même travailleur⁵

Les trente mois représentent la différence entre la durée la plus longue d'inscription comme demandeur d'emploi non travailleur (soixante mois), qui donne lieu à un avantage déterminé, et la plus longue période de référence qui y est liée (nonante mois).

La règle des trente mois est déterminante pour la date de début de la période durant laquelle l'employeur peut recourir aux avantages Activa et n'est pas déterminante pour la nature de l'avantage Activa. Le plan Activa a en effet plusieurs formes (le plan Activa "ordinaire", le plan Activa "Plus" et le plan Activa "APS"). Pour chacune de ces mesures, il est question d'avantages distincts qui, non seulement diffèrent fondamentalement entre eux (soit par le montant, soit par la durée, soit par les deux), mais qui sont accordés également dans le cadre d'une autre philosophie. Les avantages accordés dans le cadre du plan Activa "Plus" et du plan Activa "APS" sont liés à des conditions déterminées et ne sont octroyés que dans le cadre de certains engagements effectués par des employeurs bien définis.

Le but n'est donc pas qu'un employeur qui passe d'un type de plan Activa à un autre dispose sans plus du solde des avantages dont il a bénéficiés dans le cadre d'une mise à l'emploi antérieure en vertu de la règle des trente mois. Dans certains cas, il pourrait en effet être désavantagé outre mesure, dans d'autres cas avantagé excessivement. Par conséquent, pour un employeur qui passe d'un type de plan Activa à un autre, la règle des trente mois sera bel et bien appliquée, mais de telle manière que pour le montant et la durée des avantages, le type de plan Activa de la nouvelle mise à l'emploi est appliqué, la date du premier engagement servant toutefois de point de départ.

Le travailleur doit encore remplir au moment du réengagement toutes les **conditions d'octroi** de l'intervention financière dans le cadre du plan Activa. Il faut donc toujours vérifier si les conditions sont remplies !

⁵ article 14bis, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 16 mai 2003 (réduction groupe cible cotisations patronales)
 article 12, alinéas 1^{er} et 2, de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 (intervention financière pour les ayants droit à l'intégration sociale en cas de mise à l'emploi dans le cadre du plan Activa)
 article 12, alinéas 1^{er} et 2, de l'arrêté royal du 14 novembre 2002 (intervention financière pour les ayants droit à une aide sociale financière en cas de mise à l'emploi dans le cadre du plan Activa)

2.1.7.2 réengagement après un plan avantage à l'embauche

L'employeur ne peut bénéficier de la réduction des cotisations ONSS ni de l'intervention financière dans les charges salariales lorsqu'il réengage le même travailleur dans les **douze mois** suivant la fin d'un contrat de travail précédent à durée indéterminée (à l'exception d'un programme de transition professionnelle) pour lequel l'employeur a bénéficié de l'avantage du plan avantage à l'embauche au moins au cours d'une partie de la mise à l'emploi⁶.

2.1.8 Possibilité de combiner plusieurs programmes de mise à l'emploi pour le travailleur

Jusqu'au 1^{er} janvier 2004, l'intervention financière accordée dans le cadre du plan Activa ne pouvait être combinée avec une intervention financière accordée dans le cadre d'un autre programme de mise à l'emploi (par exemple un programme de transition professionnelle, un poste de travail reconnu ou une mise à l'emploi SINE) ni avec une subvention accordée pour une mise à l'emploi dans le cadre de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale. Aider un ayant droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale financière à trouver un emploi à temps plein en lui offrant deux mises à l'emploi à mi-temps dans deux systèmes différents était dès lors exclu ou faisait perdre le droit à la subvention. Le législateur voulait éviter ainsi l'utilisation impropre des mesures en matière de mise à l'emploi. Mais il en résultait également qu'un certain nombre de bénéficiaires perdaient totalement la possibilité d'une mise à l'emploi à temps plein.

Pour y remédier tout en limitant les abus éventuels, « l'interdiction de cumul » visée ci-dessus s'applique dorénavant uniquement à l'employeur⁷. La combinaison de mises à l'emploi à temps partiel dans différents systèmes est donc autorisée pour le travailleur. Un ayant droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale financière peut donc être occupé simultanément chez deux, voire trois employeurs différents, et pour toutes les mises à l'emploi recourir à une intervention financière et/ou le CPAS peut avoir droit à une subvention de la part de l'autorité fédérale si la réglementation le prévoit.

Cette combinaison de mises à l'emploi à temps partiel n'est pas autorisée pour l'employeur. Un employeur ne peut par exemple pas occuper à mi-temps un bénéficiaire d'intégration sociale ou d'une aide sociale financière simultanément dans un programme de transition professionnelle et dans une initiative d'insertion sociale et demander l'intervention financière pour les deux mises à l'emploi à temps partiel. De même, un CPAS ne peut, pour un même travailleur, être un employeur à mi-temps comme employeur Activa et à mi-temps comme employeur dans le cadre de l'application de l'article 60, § 7, de la loi organique des CPAS. L'employeur qui souhaite engager à temps plein un bénéficiaire doit opter pour un système bien déterminé.

⁶ article 58bis de l'arrêté royal du 16 mai 2003 (réduction groupe cible cotisations patronales)
article 12, alinéa 3, de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 (intervention financière pour les ayants droit à l'intégration sociale en cas de mise à l'emploi dans le cadre du plan Activa)
article 12, alinéa 3, de l'arrêté royal du 14 novembre 2002 (intervention financière pour les ayants droit à une aide sociale financière en cas de mise à l'emploi dans le cadre du plan Activa)

⁷ article 13 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 (intervention financière pour les ayants droit à l'intégration sociale en cas de mise à l'emploi dans le cadre du plan Activa)
article 13 de l'arrêté royal du 14 novembre 2002 (intervention financière pour les ayants droit à une aide sociale financière en cas de mise à l'emploi dans le cadre du plan Activa)

NB. La combinaison d'une intervention financière dans le cadre du plan Activa avec un convention de premier emploi est dorénavant aussi expressément interdite compte tenu des modifications apportées au système des conventions de premier emploi à partir du 1er janvier 2004. La combinaison avec une mise à l'emploi dans un programme de résorption du chômage est également exclue à partir du 1^{er} janvier 2004. Par contre, la combinaison avec une mise à l'emploi dans une entreprise de services agréée est possible.

2.1.9 Plus d'exigence de régime de travail minimum

L'ancienne obligation selon laquelle le contrat de travail devait être au moins à mi-temps est supprimée. A présent, il est encore uniquement exigé que le "travailleur soit engagé avec un contrat de travail écrit qui contient un horaire normal prévu contractuellement".⁸ Bien qu'un horaire minimum ne soit plus formellement exigé dans le réglementation Activa, la loi relative aux contrats de travail reste encore toujours applicable. Celle-ci prévoit qu'un horaire, sauf exceptions, doit être un horaire au minimum à 1/3 temps⁹. L'intervention financière ne peut donc être octroyée que si l'horaire, mentionné dans le contrat de travail, conclu ou modifié après le 31 décembre 2003, est un horaire au moins à 1/3 temps (sauf dérogation accordée par l'Inspection des Lois sociales).

La réduction d'un horaire à un horaire au minimum à 1/3 temps est également possible dans le cadre d'un contrat de travail existant déjà avant le 1^{er} janvier 2004 et prolongé au delà de cette date. Toutefois, pareille réduction de l'horaire n'est possible qu'à partir du 1^{er} janvier 2004 au plus tôt. Une nouvelle annexe contrat de travail ACTIVA doit être produite et le montant de l'intervention financière sera diminué proportionnellement à l'horaire réduit. Cependant, la durée d'octroi de l'intervention financière, fixée initialement, est maintenue étant donné que le nouveau contrat de travail avec l'horaire modifié fait suite au contrat de travail précédent et que les mises à l'emploi successives sont considérées comme une seule mise à l'emploi.

!!! Formellement, un seul horaire est encore toujours nécessaire, même s'il ne doit plus représenter au moins la moitié d'un horaire à temps plein. Les contrats (comme par exemple certains contrats de tâches) qui ne mentionnent pas d'horaire hebdomadaire n'ouvrent pas le droit à l'intervention financière dans le cadre du plan Activa.

⁸ article 13bis de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 (intervention financière pour les ayants droit à l'intégration sociale en cas de mise à l'emploi dans le cadre du plan Activa)

article 13bis de l'arrêté royal du 14 novembre 2002 (intervention financière pour ayants droit à une aide sociale financière en cas de mise à l'emploi dans le cadre du plan Activa)

⁹ article 11bis, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

2.1.10 Dispositions transitoires

2.1.10.1 Intervention financière

Tous les travailleurs engagés avant le 1^{er} janvier 2004 continuent d'ouvrir le droit à l'intervention financière selon le **système applicable au moment de leur engagement** et ce tant qu'ils restent engagés sans interruption après le 31 décembre 2003. Ainsi, la durée d'octroi de l'intervention financière, fixée initialement, reste totalement applicable.

Cette réglementation transitoire s'applique également lorsque l'employeur conclut avec le travailleur un nouveau contrat de travail **qui fait suite** au précédent qui avait pris cours avant le 1^{er} janvier 2004 (avec ou sans modification de l'horaire). Les mises à l'emploi successives sont en effet considérées comme une seule mise à l'emploi.

2.1.10.2 Réduction des cotisations patronales

En ce qui concerne les réductions de cotisations ONSS, les travailleurs Activa en service à partir du 1^{er} janvier 2004 sont immédiatement intégrés dans la nouvelle réglementation (montants forfaitaires), mais ces réductions sont encore octroyées pour la période fixée lors de l'engagement (donc selon l'ancienne réglementation).

2.1.10.3 Réglementation transitoire pour la règle des trente mois

Pour les travailleurs engagés avant le 31 décembre 2003 et réengagés par le même employeur après une interruption à partir du ou après le 1^{er} janvier 2004, la **règle de trente mois** doit également être appliquée (voir point 2.1.7). Pour l'intervention financière, il en résulte que :

- le nouveau système (souvent moins intéressant) doit être appliqué pour la fixation de la durée d'octroi;
- la date du premier engagement sert de date de début pour le calcul de la période d'octroi de l'intervention financière.

2.1.11 Formulaires adaptés

Annexe au contrat de travail :

- CPAS – annexe contrat de travail ACTIVA
- CPAS – annexe contrat de travail ACTIVA – APS

Preuve pour l'intervention mensuelle du CPAS :

- CPAS 78.ACTIVA
- CPAS 78.ACTIVA – APS

2.2 La mesure SINE

La mesure SINE est une mesure qui permet aux employeurs du secteur de l'économie sociale d'insertion de bénéficier pendant une période déterminée :

- d'une **exonération forfaitaire des cotisations patronales**
- d'une **intervention dans le coût salarial** de la part de l'Office national de l'emploi (l'allocation de réinsertion) ou du centre public d'action sociale (l'intervention financière)

s'ils engagent un chômeur complet indemnisé ou un ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière qui :

- n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur,
- comptabilise une certaine période d'inactivité.

La réduction groupe-cible de cotisations patronales est réglée aux articles 14 et 14bis, alinéa 2, de l'**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 des cotisations de sécurité sociale¹⁰.

L'activation de l'allocation de chômage sous la forme d'une allocation de réinsertion est réglée par l'**arrêté royal du 3 mai 1999** portant exécution de l'article 7, § 1^{er}, 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.

L'intervention financière de la part du CPAS dans les coûts salariaux pour un ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière qui est embauché par un employeur SINE est réglée soit par l'**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, soit par l'**arrêté royal du 14 novembre 2002** déterminant l'intervention financière du centre public d'aide sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à l'aide sociale financière mis au travail dans une initiative d'insertion sociale, tels que modifiés par les arrêtés royaux du 1^{er} avril 2004 (publiés au Moniteur belge du 6 mai 2004).

¹⁰ Attendu que la réduction de cotisations patronales n'est plus réglée par les arrêtés royaux du 11 juillet 2002 et du 14 novembre 2002, les titres des deux arrêtés royaux ont été adaptés de la manière suivante : les mots « et déterminant la dispense de cotisations patronales » ont été supprimés.

Quelles sont les nouveautés ou modifications apportées à cette mesure à compter du 1^{er} janvier 2004 ?

2.2.1 SINE : un concept global

La mesure SINE est conçue comme un tout, de sorte que :

- l'avantage ONSS et l'avantage de l'intervention dans le coût salarial sont indissociablement liés : un avantage ne peut être accordé indépendamment de l'autre¹¹ ;
- les conditions d'accès et la période d'octroi sont identiques pour les deux avantages.

Ce principe est inscrit à l'article 14, § 5, alinéas 2 et 3, de l'arrêté royal du 16 mai 2003.

2.2.2 Elargissement du groupe des employeurs-cibles

A partir du 1^{er} janvier 2004, les sociétés à finalité sociale et les entreprises de travail adapté sont intégrées expressément à la liste des employeurs de l'économie sociale d'insertion. A partir du 1^{er} juin 2004 les agences locales de l'emploi et les initiatives en matière d'économie sociale d'insertion, organisées par des CPAS et reconnues par le ministre qui a l'Économie sociale dans ses octrois, sont intégrées à la liste.

Désormais, les employeurs suivants peuvent bénéficier de la mesure SINE :

- les entreprises de travail adapté ;
- les ateliers sociaux (Communauté flamande) ;
- les entreprises d'insertion et les divisions d'insertion (Communauté flamande);
- les entreprises d'insertion (reconnues par les autorités régionales ou communautaires compétentes et reconnues au niveau fédéral dans le cadre de la mesure SINE par le ministre de l'Emploi) ;
- les sociétés à finalité sociale;
- les agences locales de l'emploi ;
- les employeurs qui organisent des initiatives en matière d'économie sociale d'insertion;
- les initiatives d'économie sociale, mises en place par un CPAS et reconnues par le ministre fédéral qui a l'Économie sociale dans ses octrois, dans le cadre de la 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, mises en place par un CPAS et reconnues par le gouvernement wallon (Région wallonne) ;
- les offices de location sociale et les sociétés de logements sociaux (Communauté flamande) ;
- les agences immobilières sociales et les sociétés de logement de service public (Région wallonne);
- les agences immobilières sociales et les sociétés immobilières de service public (Région de Bruxelles-Capitale).

¹¹ Contrairement au plan Activa, dans lequel un employeur qui entre en ligne de compte pour l'avantage ONSS ne peut pas entrer en ligne de compte pour l'intervention dans le coût salarial, et vice-versa.

Le groupe-cible des employeurs SINE est inscrit à l'article 1^{er}, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 3 mai 1999 portant exécution de l'article 7, § 1^{er}, 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.

Lorsque ces employeurs souhaitent bénéficier de la mesure SINE, ils doivent au préalable recevoir 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 que si l'employeur fournit au CPAS une copie de l'attestation qui prouve qu'il relève effectivement du domaine d'application de cette mesure¹².

2.2.3 Modification des conditions d'accès pour le travailleur

Pour qu'un travailleur ouvre le droit à l'intervention financière de la part du CPAS pour un employeur SINE, il suffisait, jusqu'au 31 décembre 2003, que le travailleur ait la **qualité d'ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière** au moment de son engagement.

Deux conditions ont été ajoutées à compter du 1^{er} janvier 2004 : le travailleur doit être peu qualifié et pouvoir apporter la preuve d'une certaine période d'inactivité.

« **Peu qualifié** » signifie que, lors de son engagement, le travailleur peut être au maximum titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.

La « **période d'inactivité** » désigne une période pendant laquelle le travailleur possède la qualité d'ayant droit au revenu d'intégration ou à l'aide sociale financière, ou une période assimilée.

Les périodes suivantes sont assimilées à une période en tant qu'ayant droit au revenu d'intégration ou à l'aide sociale financière¹³ :

- les périodes en tant qu'ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale ;
- les périodes d'octroi de l'aide sociale financière aux personnes de nationalité étrangère, inscrites au registre des étrangers, qui, en raison de leur nationalité, ne peuvent pas prétendre au droit à l'intégration sociale et ont droit à l'aide sociale financière ;
- les périodes d'occupation 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 dans le cadre d'un programme de transition professionnelle ;
- les périodes d'occupation dans un poste de travail reconnu (emplois-services, emplois Smet) ;
- les périodes d'occupation auprès d'un employeur du secteur de l'économie sociale d'insertion si le travailleur est lié par un contrat de travail dans le cadre des programmes de remise à l'emploi pouvant donner lieu à l'intervention financière visée à l'article 6, § 1^{er}, IX, 2^o de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;
- les périodes de chômage complet indemnisé ;

¹² article 14, § 5, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 16 mai 2003.

¹³ article 14, § 4, de l'arrêté royal du 16 mai 2003.

- les périodes d'incapacité de travail situées dans une période de chômage complet ;
- les périodes de vacances situées dans une période de chômage ;
- les périodes de rappel sous les armes situées dans une période de chômage ;
- les périodes de détention ou d'emprisonnement situées dans une période de chômage complet ;
- les périodes de stage d'attente qui ouvrent le droit aux allocations d'attente, pendant lesquelles le demandeur d'emploi n'est pas lié par un contrat de travail soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

!!! Les périodes d'occupation auprès d'un employeur SINE sont assimilées à une période en tant qu'ayant droit au revenu d'intégration ou à l'aide sociale financière uniquement s'il s'agit de la prolongation, auprès du même employeur, d'une occupation dans le cadre d'un programme régional de résorption du chômage. Toutes les autres périodes d'occupation auprès d'un employeur SINE (avec une activation de l'ONEm où une intervention financière du CPAS) ne sont pas assimilées.

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

- moins de 45 ans :
 - 6 mois d'inactivité sur une période de référence de 9 mois¹⁴
 - 12 mois d'inactivité sur une période de référence de 16 mois
- 45 ans et plus : 6 mois d'inactivité sur une période de référence de 9 mois

N.B. Pour les chômeurs complets indemnisés de moins de 45 ans, la condition d'accès est une double durée d'inactivité : un ou deux ans en tant que chômeur complet indemnisé, ou pouvoir apporter la preuve d'une période y assimilée.

Remarque : une occupation dans le cadre de l'article 60, § 7, d'un programme de transition professionnelle ou d'un poste de travail reconnu peut être convertie en un emploi SINE à la condition que la durée d'inactivité exigée ou de l'emploi y assimilé soit écoulée. Dans ce cas, l'intéressé ne doit pas faire la demande expresse du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière, il suffit qu'il entre théoriquement en ligne de compte pour le droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière (cela implique entre autres que le travailleur concerné ne puisse pas encore prétendre aux allocations de chômage). Si, lors de son engagement dans un emploi SINE, l'intéressé peut effectivement être considéré comme ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière, il suffit que l'employeur ou le travailleur présente un nouveau contrat de travail (ou l'annexe au contrat) au CPAS.

2.2.4 Modification de la durée d'octroi des avantages – instauration d'une évaluation

Jusqu'au 31 décembre 2003, tant l'avantage ONSS que l'avantage de l'intervention financière dans le coût salarial étaient accordés pour la durée complète de l'occupation.

¹⁴ La « période de référence de 9 ou 18 mois civils » vise le mois de l'engagement et les 9 ou 18 mois civils précédant ce mois.

Depuis le 1^{er} janvier 2004, une distinction est faite en fonction de l'âge du travailleur :

➤ **moins de 45 ans :**

- l'octroi des deux avantages est limité dans le temps ;
- une fois la période d'occupation prévue écoulée, le travailleur est évalué quant à son aptitude à intégrer le marché du travail régulier¹⁵.

Pour les ayants droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière avec une durée d'inactivité d'au moins 6 mois, les avantages sont accordés pendant 33 mois civils maximum ; pour les ayants droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière avec une durée d'inactivité d'au moins un an, les avantages sont accordés pendant 63 mois civils maximum.

A la fin de la période d'occupation prévue, les deux catégories de travailleurs sont évaluées par l'office de l'emploi compétent (VDAB, FOREm, ORBEm, ADG). 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 pendant une période déterminée. L'office de l'emploi compétent détermine lui-même ses critères de décision et pour quelle période l'avantage de la mise à l'emploi SINE est prolongé. Cette période ne peut excéder les 10 ou 20 trimestres initiaux, mais elle peut être moins longue. Une fois cette période de prolongation écoulée, le travailleur doit à nouveau être évalué.

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. S'il atteint entre-temps l'âge de 45 ans, les avantages liés à son occupation deviennent alors illimités dans le temps et l'évaluation est supprimée.

- **45 ans et plus :** les deux avantages sont accordés pour la durée totale de l'occupation. Aucune évaluation n'est prévue.

L'avantage ONSS et l'avantage de l'intervention financière dans le coût salarial sont octroyés pendant une durée exactement identique (cf. point 2.2.1 – SINE : un concept global). L'avantage ONSS est cependant octroyé sur une base trimestrielle, tandis que l'avantage de l'intervention financière dans le coût salarial est octroyé sur une base mensuelle. Du fait que les deux avantages sont indissociablement liés, la durée de l'intervention dans le coût salarial se greffe sur celle de l'avantage ONSS et est exprimée en trimestres dans la réglementation. Cette « approche par trimestres » a une influence sur la durée ultime des avantages SINE. Le début de ceux-ci est en effet défini par le mois de l'entrée en service pendant un trimestre déterminé, ce mois pouvant aussi bien être le premier que le deuxième ou le troisième mois d'un trimestre ; il constitue par conséquent un élément variable. La fin de la période d'octroi des avantages est déterminée par le nombre de trimestres qui suit le trimestre de l'entrée en fonctions ; il est donc pour sa part un élément fixe. Du fait que le premier élément est variable, la durée totale de l'octroi des deux avantages peut varier, avec une différence maximale de deux mois.

¹⁵ article 14, § 7, de l'arrêté royal du 16 mai 2003 (réduction groupe-cible des cotisations patronales) ; article 2, § 4, de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 (intervention financière pour les ayants droit à l'intégration sociale en cas d'occupation dans l'économie sociale d'insertion) ; article 2, § 4, de l'arrêté royal du 14 novembre 2002 (intervention financière pour les ayants droit à l'aide sociale financière en cas d'occupation dans l'économie sociale d'insertion).

Exemple :

Un ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière peu qualifié et de moins de 45 ans qui peut démontrer une durée d'inactivité de 6 mois est engagé par un employeur SINE en janvier, c'est-à-dire pendant le premier mois du premier trimestre de l'année. Il ouvre le droit aux avantages pour le trimestre de l'entrée en service et les dix trimestres suivants. Cela correspond à une période de 33 mois civils pendant laquelle les avantages peuvent être accordés.

Un même ayant droit est engagé au mois de mars, c'est-à-dire le troisième mois du premier trimestre de l'année. Il ouvre le droit aux avantages pour le trimestre de l'entrée en service et les dix trimestres suivants. Cela correspond à une période de 31 mois civils pendant laquelle les avantages peuvent être accordés.

Le fait que la période d'octroi des avantages SINE soit exprimée en trimestres n'est pas un obstacle au fait que l'intervention financière dans le coût salarial doit être payée à l'employeur sur une base mensuelle, une fois le mois civil écoulé et sur présentation d'une pièce justificative de l'employeur, celle-ci prouvant qu'il emploie toujours le travailleur et a payé à ce dernier un salaire pour le mois écoulé¹⁶.

2.2.5 Modification du montant de l'intervention financière

Jusqu'au 31 décembre 2003, les montants de l'intervention financière dans le coût salarial en faveur d'un employeur SINE qui engageait un ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière s'élevaient à :

- € 545/mois pour un emploi à 4/5^e temps au moins ;
- € 435/mois pour un emploi à mi-temps au moins.

A compter du 1^{er} janvier 2004, le montant de l'intervention financière pour une occupation SINE est harmonisé avec le montant en vigueur pour le plan Activa et l'intérim d'insertion : € 500 par mois pour un emploi à temps plein et un montant réduit proportionnellement dans le cas d'un emploi à temps partiel, calculé sur la base de la fraction d'occupation contractuelle Q/S¹⁷. Il existe cependant une particularité propre à la mise à l'emploi SINE. Du fait que cette forme de mise à l'emploi est conçue pour les demandeurs d'emploi très difficiles à placer, pour lesquels un emploi à temps plein peut être trop exigeant (du moins pendant une première phase), le souhait est de rendre les emplois à temps partiel financièrement attractifs. L'intervention dans le coût salarial est par conséquent réévaluée en multipliant le montant de l'intervention financière pour un emploi à temps partiel par un facteur de 1,5. Le montant ne peut toutefois jamais dépasser € 500 par mois, qui constitue le maximum absolu.

Ainsi, les montants de l'intervention financière s'élèvent à partir du 1^{er} janvier 2004 à :

- **€ 500/mois** pour un emploi à **temps plein** ;
- **€ 500 x Q/S x 1,5** – plafonné à € 500 – pour un emploi à **temps partiel**.

¹⁶ le document CPAS – 78.SINE, disponible sur le site web du SPP Intégration sociale (www.mi-is.be) à la rubrique « Emploi » sous le thème « Intégration sociale via les CPAS »

¹⁷ Q/S représente la fraction d'occupation, c'est-à-dire le rapport entre l'horaire prévu dans le contrat de travail, d'une part, et l'horaire à temps plein théorique d'autre part.

Le montant de l'intervention financière est cependant toujours limité au salaire net auquel le travailleur a droit pour le mois civil concerné. Si, dans certains cas, le salaire net est moins élevé que € 500 ou € 500 x Q/S x 1,5 (en fonction de la situation), l'intervention financière sera tout au plus égale à ce salaire net. C'est le cas lorsque l'occupation concerne un mois incomplet de prestations (par exemple : début ou fin de l'occupation dans le courant du mois, congé sans solde, vacances en tant qu'ouvrier,...). L'intervention financière n'est alors pas calculée en fonction du nombre de jours de travail prestés, mais simplement limitée au salaire net payé pour le mois concerné si celui-ci est moins élevé que le montant prévu par arrêté royal.

Un **aperçu** des conditions d'accès, de la durée d'octroi et du montant des avantages SINE (points 2.2.3, 2.2.4 et 2.2.5) est présenté sur le schéma, ci-joint.

2.2.6 Instauration de la règle des douze mois

2.2.6.1 réengagement dans le cadre SINE

Dans le cadre de la mesure SINE, la règle des douze mois est d'application à partir du 1^{er} janvier 2004 (par analogie avec la règle des trente mois pour le plan Activa – cf. point 2.1.7). Cette règle implique que, lorsqu'un employeur licencie un travailleur et le réengage dans les **douze mois** (calculés de date à date), la mesure SINE est appliquée comme si les deux contrats de travail concernaient une seule et même occupation, période intermédiaire comprise. Par conséquent, l'employeur pourra seulement prétendre au solde des avantages auxquels il avait droit dans le cadre de l'occupation précédente, à compter de la date de l'entrée en service de la première occupation. La période intermédiaire entre les deux occupations n'a pas d'effet suspensif : en d'autres mots, elle ne prolonge pas la période pendant laquelle les avantages sont accordés¹⁸.

Cette règle a pour but d'éviter qu'un employeur ne licencie puis réengage un travailleur à dessein afin de faire « recommencer à zéro » les avantages SINE ou pour passer d'un avantage « inférieur » à un avantage plus important (p.ex. droit aux avantages pendant une période plus longue ou indéterminée).

La règle des douze mois est seulement d'application pour deux occupations dont la première a débuté **après le 31 décembre 2003**, pas dans le cas de deux occupations dont la première a débuté avant cette date et la seconde après cette date (cf. point 2.2.10.3 – dispositions transitoires : pas de mesures transitoires pour la règle des douze mois).

Au moment du réengagement, le travailleur doit encore satisfaire à toutes les **conditions d'accès** pour l'octroi des avantages SINE (réduction groupe-cible et intervention dans le coût salarial). Une vérification s'impose donc à chaque fois !

¹⁸ article 14bis, alinéa 2, de l'arrêté royal du 16 mai 2003 (réduction groupe-cible des cotisations patronales) ; article 5, premier et deuxième alinéas, de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 (intervention financière pour les ayants droit à l'intégration sociale occupés dans l'économie sociale d'insertion) ; article 5, premier et deuxième alinéas, de l'arrêté royal du 14 novembre 2002 (intervention financière pour les ayants droit à une aide sociale financière occupés dans l'économie sociale d'insertion).

2.2.6.2 réengagement après un plan avantage à l'embauche

L'employeur ne peut bénéficier de la réduction des cotisations ONSS ni de l'intervention financière dans le coût salarial lorsqu'il réengage un même travailleur dans les **douze mois** suivant la fin d'un précédent contrat de travail à durée indéterminée (à l'exception des programmes de transition professionnelle) pour lequel l'employeur a bénéficié pendant au moins une partie de l'occupation de l'avantage du plan avantage à l'embauche¹⁹.

2.2.7 Possibilité de combiner plusieurs programmes pour l'emploi dans le chef d'un travailleur

Il s'agit de la même modification que celle effectuée pour le plan Activa et les programmes de transition professionnelle (cf. les points 2.1.8 et 2.3.1.1)²⁰.

2.2.8 Suppression de l'obligation du régime de travail minimal

L'ancienne obligation selon laquelle le contrat de travail devait concerner un emploi à mi-temps minimum a été supprimée. Désormais, il est seulement exigé que « le travailleur ait été engagé avec un contrat de travail écrit qui contient un horaire normal prévu contractuellement. »²¹ Bien qu'un horaire minimum ne soit plus exigé formellement dans la réglementation SINE, la loi relative aux contrats de travail est toujours d'application. Celle-ci stipule qu'un horaire, sauf exceptions, doit être au minimum à 1/3 temps²². L'intervention financière peut donc être accordée uniquement si l'horaire, mentionné dans le contrat de travail conclu ou modifié après le 31 décembre 2003, est au moins à 1/3 temps (sauf dérogation accordée par l'Inspection des lois sociales).

La réduction d'un horaire de travail au minimum à 1/3 temps est également possible dans le cadre d'un contrat de travail conclu avant le 1^{er} janvier 2004 et prolongé après cette date. Une telle réduction de l'horaire de travail n'est cependant possible qu'à partir du 1^{er} janvier 2004 au plus tôt. Une nouvelle annexe au contrat de travail SINE doit être déposée et le montant de l'intervention financière est recalculé en tenant compte de la nouvelle fraction d'occupation et réévalué par un facteur 1,5, sans toutefois pouvoir dépasser € 500. La durée d'octroi de l'intervention financière fixée à l'origine est maintenue puisque le nouveau contrat de travail, avec l'horaire modifié, prolonge le contrat de travail précédent et que les

¹⁹ article 58bis de l'arrêté royal du 16 mai 2003 (réduction groupe-cible des cotisations patronales) ; article 5, alinéa 3, de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 (intervention financière pour les ayants droit à l'intégration sociale occupés dans l'économie sociale d'insertion) ; article 5, alinéa 3, de l'arrêté royal du 14 novembre 2002 (intervention financière pour les ayants droit à une aide sociale financière occupés dans l'économie sociale d'insertion).

²⁰ article 7 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 (intervention financière pour les ayants droit à l'intégration sociale occupés dans l'économie sociale d'insertion) ; article 7 de l'arrêté royal du 14 novembre 2002 (intervention financière pour les ayants droit à une aide sociale financière occupés dans l'économie sociale d'insertion).

²¹ article 7bis de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 (intervention financière pour les ayants droit à l'intégration sociale occupés dans l'économie sociale d'insertion) ; article 7bis de l'arrêté royal du 14 novembre 2002 (intervention financière pour les ayants droit à une aide sociale financière occupés dans l'économie sociale d'insertion).

²² article 11bis, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

occupations qui en prolongent une autre sont considérées comme formant un tout avec l'occupation précédente.

!!! Un horaire doit encore être fixé formellement, même si celui-ci ne doit plus correspondre à la moitié au moins d'un horaire à temps plein.

2.2.9 Transmission obligatoire des données du CPAS à l'ONEm pour chaque mise à l'emploi d'un ayant droit dans l'économie sociale d'insertion

L'arrêté royal du 16 mai 2003 instaure pour le CPAS l'obligation d'informer l'Office national de l'emploi de toute mise à l'emploi d'un ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière auprès d'un employeur SINE²³. Plus précisément, le CPAS concerné doit transmettre à l'ONEm les données personnelles d'un travailleur SINE engagé de telle sorte que les personnes concernées puissent être reprises dans le flux de données de l'ONEm vers l'ONSS et l'ONSSAPL, ce qui permet un contrôle automatisé.

Vous trouvez sur le site web du SPP Intégration sociale (www.mi-is.be) à la rubrique « Emploi » sous le thème « Intégration sociale via les CPAS » un formulaire spécialement prévu à cet effet.

2.2.10 Dispositions transitoires

2.2.10.1 Intervention financière

Tous les travailleurs engagés avant le 1^{er} janvier 2004 continuent d'ouvrir le droit à l'intervention financière selon le **régime en vigueur au moment de leur engagement** et ce, pour autant qu'ils restent en service sans interruption après le 31 décembre 2003. Cela signifie notamment que les montants initialement accordés pour l'intervention financière sont maintenus pendant la durée totale du contrat de travail SINE.

Ces montants sont les suivants :

- € 545/mois civil pour un emploi à 4/5^e temps au moins ;
- € 435/mois civil pour un emploi avec un horaire allant d'un minimum mi-temps à 4/5^e temps.

Cette réglementation transitoire est également d'application si l'employeur conclut avec le travailleur un nouveau contrat de travail **qui prolonge** le contrat précédent, qui prenait effet avant le 1^{er} janvier 2004 (avec ou sans modification de l'horaire de travail). Les occupations qui en prolongent une autre sont en effet considérées comme formant une seule occupation avec l'occupation précédente. En cas de modification de l'horaire de travail, la période d'octroi de l'intervention financière est par conséquent maintenue pour la durée totale de l'occupation SINE, mais le montant de l'intervention est calculé selon la (nouvelle) formule € 500 x Q/S x 1,5.

²³ article 14, § 6, de l'arrêté royal du 16 mai 2003.

2.2.10.2 Réduction des cotisations patronales

En matière de réduction des cotisations ONSS, les travailleurs SINE sont directement intégrés dans la nouvelle réglementation à partir du 1^{er} janvier 2004 (montants forfaitaires), mais ces réductions sont toutefois encore accordées pour la durée complète du contrat de travail (selon l'ancien système).

2.2.10.3 Pas de régime transitoire pour la règle des douze mois

Pour les travailleurs engagés avant le 31 décembre 2003 et qui, après une interruption, sont réengagés par le même employeur à partir du ou après le 1^{er} janvier 2004, la règle des douze mois (nouvellement créée pour SINE) ne doit pas être appliquée (cf. point 2.2.6).

L'employeur et le travailleur peuvent dans ce cas prétendre aux avantages SINE « à partir de zéro » (selon le nouveau système).

Notez que la règle des douze mois sera toutefois appliquée si, après la fin de l'occupation (occupation 2), l'intéressé devait être réengagé dans les 12 mois auprès du même employeur. Les deux occupations se situent alors en effet après le 31 décembre 2003.

2.2.11 Conclusion : SINE est devenu une politique pour groupes-cibles

La mise à l'emploi SINE vise désormais les travailleurs appartenant à différents groupes-cibles en opérant une distinction dans les conditions d'accès (en fonction de l'âge et du passé d'inactivité du travailleur) et dans la durée de l'octroi des avantages. Cette politique de groupes-cibles est soutenue par l'instauration d'une évaluation et de la règle des douze mois ainsi que le fait que les périodes d'occupation SINE ne sont pas assimilées à des périodes d'inactivité.

La règle des douze mois doit permettre d'éviter qu'un travailleur SINE ne passe d'une catégorie « inférieure » à une catégorie « supérieure ». Cette catégorie supérieure bénéficie plus longtemps de l'avantage, parfois même sans limite dans le temps. L'application de la règle des douze mois a cependant comme conséquence qu'une évaluation sera malgré tout nécessaire, alors que cela ne serait peut-être pas le cas si cette règle n'existait pas.

Le fait que les périodes d'occupation auprès d'un employeur SINE ne sont pas assimilées dans le cadre du système SINE est la conséquence logique du fait qu'il existe désormais différents groupes-cibles et qu'il faut éviter qu'un travailleur, après une occupation SINE avec un avantage « inférieur », ne puisse, sur la base d'une assimilation, commencer une nouvelle occupation SINE avec un avantage plus élevé. La plupart du temps, les avantages SINE ne pourront donc plus être prolongés lorsqu'un travailleur SINE change d'employeur.

L'idée qui sous-tend tout cela est que l'on veut éviter qu'un travailleur engagé dans le cadre SINE ne sorte jamais de ce système. On part du principe qu'un certain nombre de travailleurs occupés dans l'économie sociale d'insertion pourront être intégrés dans le marché du travail régulier à terme. Dans cette optique, les périodes d'occupation en tant que travailleur SINE sont assimilées pour le plan Activa.

2.2.12 Formulaires adaptés

Annexe au contrat de travail :

- CPAS – annexe contrat de travail SINE

Certificat relatif à l'intervention mensuelle du CPAS :

- CPAS 78.SINE

2.3 Les programmes de transition professionnelle

2.3.1 Intervention financière

S'agissant des programmes de transition professionnelle, il n'y a pas eu de modifications profondes en ce qui concerne l'intervention financière. Les conditions d'accès, la période d'octroi et les montants de l'intervention financière sont restés les mêmes. L'obligation d'une occupation à mi-temps au moins est maintenue.

Quelles modifications ont toutefois été apportées ?

2.3.1.1 Possibilité de combiner plusieurs programmes pour l'emploi dans le chef du travailleur

Il s'agit de la même modification que celle effectuée pour le plan Activa et la mise à l'emploi SINE (cf. les points 2.1.8 et 2.2.7)²⁴.

2.3.1.2 Transmission obligatoire des données du CPAS à l'ONEm pour chaque mise à l'emploi d'un ayant droit dans le cadre d'un programme de transition professionnelle

L'obligation pour le CPAS d'informer l'Office national de l'emploi de toute mise à l'emploi d'un ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière dans le cadre d'un programme de transition professionnelle (principe instauré en 2002) est désormais reprise dans l'arrêté royal du 16 mai 2004²⁵. Il s'agit du même principe que dans le cadre de la mise à l'emploi

²⁴ article 9 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 (intervention financière pour les ayants droit à l'intégration sociale), tel que modifié par l'arrêté royal du 1^{er} avril 2004 (Moniteur belge du 6 mai 2004) ; article 9 de l'arrêté royal du 14 novembre 2002 (intervention financière pour les ayants droit à l'aide sociale financière), tel que modifié par l'arrêté royal du 1^{er} avril 2004 (Moniteur belge du 6 mai 2004).

²⁵ article 12, § 2, 2^o et 3^o, de l'arrêté royal du 16 mai 2003.

SINE : le CPAS transmet les données relatives à la mise à l'emploi à l'ONEm, qui introduit ces données dans son système de transmission de données automatisée vers l'ONSS et l'ONSSAPL.

Vous trouvez sur le site web du SPP Intégration sociale (www.mi-is.be) à la rubrique « Emploi » sous le thème « Intégration sociale via les CPAS » un formulaire spécialement prévu à cet effet.

2.3.2 Réduction des cotisations patronales

Jusqu'au 31 décembre 2003, la réduction des cotisations patronales pour un ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière dans le cadre d'un programme de transition professionnelle était réglée par les arrêtés royaux du 11 juillet 2002 et du 14 novembre 2002 (article 7). A compter du 1^{er} janvier 2004, la réduction des cotisations patronales est réglée par l'arrêté royal du 16 mai 2003 (article 12, § 2, 1^o). Tout comme pour les autres systèmes, la réduction est devenue une réduction groupe-cible, sur la base de montants fixes proportionnés en fonction de la fraction de prestation et corrigés par un facteur favorisant le travail à temps partiel.

Attendu que la réduction des cotisations patronales n'est plus réglée par les arrêtés royaux du 11 juillet 2002 et du 14 novembre 2002, les intitulés de ces deux arrêtés ont été adaptés : les mots « et déterminant la réduction temporaire ou la dispense de cotisations patronales » ont été supprimés.

2.4 Les emplois Smet

2.4.1 Intervention financière

S'agissant de l'intervention financière du CPAS dans le coût salarial d'un travailleur engagé dans un poste de travail reconnu (emplois Smet, emplois-services), il n'y a pas eu de modifications. La réglementation historique des arrêtés royaux du 9 février 1999 reste en vigueur jusqu'au 31 décembre 2004.

2.4.2 Réduction des cotisations patronales

En matière de réduction des cotisations patronales, une mesure transitoire est prévue : à partir du 1^{er} janvier 2004, les travailleurs occupant un poste de travail reconnu sont intégrés dans le système des réductions groupes-cibles. Cette réduction groupe-cible peut être accordée au maximum jusqu'au 31 décembre 2004²⁶.

²⁶ article 64bis de l'arrêté royal du 16 mai 2003

Parallèlement, l'arrêté royal du 7 mai 1999 portant exécution de l'article 2, § 5bis, de la loi du 7 août 1974 instituant le droit à un minimum de moyens d'existence et de l'article 57quater, § 3, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide sociale a été abrogé. Cet arrêté réglait, jusqu'au 1^{er} octobre 2002, les dispenses de cotisations ONSS dans le cadre des programmes de transition professionnelle et de la mise à l'emploi SINE pour les bénéficiaires du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale financière et, jusqu'au 31 décembre 2003, les dispenses de cotisations ONSS pour les postes de travail reconnus occupés par des ayants droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière.

Je vous signale que vous pouvez trouver sur le site web du SPP Intégration sociale (www.mi-is.be) à la rubrique « Emploi » sous le thème « Intégration sociale via les CPAS », un aperçu actualisé des mesures fédérales de mise à l'emploi ainsi que les formulaires mentionnés dans cette circulaire.

En espérant que ces informations vous seront utiles, je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

Au nom du ministre de l'Intégration sociale :

le président

(signé)

Julien Van Geertsom