

# COJEST – ACTION CAIPS

## RECUEIL GÉNÉRAL DE NOTES JURIDIQUES 2011-2015



**CO**opération pour un **J**obcoaching vers et dans l'**E**mploi visant la **S**tabilisation des **T**ravailleurs

Avec le soutien de la Wallonie et du Fonds Social Européen



**COJEST: Recueil de notes juridiques 2011-2015**  
**(MAJ 30 septembre 2015)**

Les objectifs globaux des projets « COJEST Convergence » et « COJEST Compétitivité » visent la stabilisation vers et dans l'emploi de travailleurs peu qualifiés (TD, TGD, Article 60, etc.), c'est à dire renforcer l'accès à l'emploi, la stabilité des travailleurs dans les EI et le passage des travailleurs qui le désirent vers l'économie « traditionnelle ».

Le rôle de la fédération CAIPS dans le projet consiste, notamment, en l'étude d'aspects juridiques du parcours du DIISP, remplacé par le dispositif de coopération pour l'insertion depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, en vue d'en optimiser la continuité en identifiant les freins d'ordre réglementaire aux parcours d'insertion vers les EI.

La continuité du parcours des bénéficiaires de nos actions repose sur un accompagnement social cohérent entre EFT/OISP et EI. Or, cette continuité du parcours peut être mise à mal par des aspects réglementaires (défauts d'harmonisation des statuts des demandeurs d'emploi, conditions d'accès au statut de TD, impossibilité de stages en ETA, manque de moyens spécifiques en ISP pour le suivi après formation, etc.).

Il apparaît donc nécessaire, d'une part, d'identifier les pratiques d'accompagnement et de suivi social spécifiques et communes aux deux secteurs en vue de les harmoniser dans la perspective d'une continuité dans le parcours des bénéficiaires et, d'autre part, d'identifier les freins d'ordre réglementaire à ce parcours de l'ISP vers les EI.

Le présent recueil constitue une compilation des divers travaux juridiques menés pendant les années 2011 à 2015 par la fédération CAIPS dans le cadre du projet COJEST.

Benjamin DISTECHE  
Juriste dans le cadre du projet COJEST

# Recueil de notes juridiques COJEST 2011-2015

## LE PARCOURS D'INSERTION WALLON

|                                                                                             |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Bénéficiaires de l'accompagnement individualisé .....</b>                             | <b>9</b>  |
| <b>2. Accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi .....</b>                        | <b>11</b> |
| 2.1 Etape 1 – Information du demandeur d'emploi et premier entretien .....                  | 11        |
| 2.2 Etape 2 – Etablissement du bilan .....                                                  | 12        |
| 2.3 Etape 3 – Etablissement d'un plan d'actions et suivi de sa réalisation .....            | 12        |
| 2.4 Etape 4 – Prolongation/clôture/recours.....                                             | 13        |
| <b>3. Dispositif de coopération pour l'insertion .....</b>                                  | <b>15</b> |
| 3.1 Principes règlementaires .....                                                          | 15        |
| 3.2 Le contrat de coopération .....                                                         | 18        |
| ➤ <i>Engagements des parties et charte déontologique .....</i>                              | <i>18</i> |
| ➤ <i>Modalités d'interactions entre le demandeur d'emploi, l'opérateur et le Forem.....</i> | <i>21</i> |
| ➤ <i>Suivi et évaluation de la coopération .....</i>                                        | <i>22</i> |
| ➤ <i>Promotion et communication.....</i>                                                    | <i>23</i> |
| ➤ <i>Durée, résiliation et différends.....</i>                                              | <i>24</i> |
| ➤ <i>Deux annexes importantes.....</i>                                                      | <i>24</i> |
| <b>4. Différences avec le DIISP .....</b>                                                   | <b>25</b> |
| <b>5. Mise en perspective.....</b>                                                          | <b>25</b> |

## LES DISPOSITIFS

|                                                                                                                   |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Les EFT/OISP .....</b>                                                                                      | <b>28</b> |
| 1.1 Les conditions d'éligibilité des stagiaires et les dérogations à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2014 ..... | 28        |
| ➤ <i>Principes règlementaires.....</i>                                                                            | <i>28</i> |
| ➤ <i>La réglementation chômage court-circuite les conditions d'éligibilité pour les EFT .....</i>                 | <i>31</i> |
| ➤ <i>Quid des personnes qui bénéficient d'indemnités de la mutuelle ? .....</i>                                   | <i>34</i> |
| 1.2 Incidence d'une période d'emploi au cours d'une formation en EFT .....                                        | 36        |
| 1.3 Les stages en entreprise .....                                                                                | 37        |
| ➤ <i>Principes règlementaires.....</i>                                                                            | <i>37</i> |
| ➤ <i>Des conditions à remplir.....</i>                                                                            | <i>38</i> |
| ➤ <i>Pour l'avenir .....</i>                                                                                      | <i>41</i> |
| <b>2. Les entreprises d'insertion.....</b>                                                                        | <b>42</b> |
| 2.1 Une réforme attendue.....                                                                                     | 42        |
| ➤ <i>Une refonte globale du dispositif.....</i>                                                                   | <i>43</i> |
| ➤ <i>Du changement dans les conditions d'éligibilité des travailleurs du public-cible.....</i>                    | <i>44</i> |
| ➤ <i>Renforcement de l'accompagnement social des travailleurs .....</i>                                           | <i>47</i> |
| ➤ <i>Une période transitoire complexe .....</i>                                                                   | <i>49</i> |
| 2.2 Des premiers ajustements pendant l'année 2014.....                                                            | 50        |
| 2.3 Pour l'avenir.....                                                                                            | 51        |

COopération pour un Jobcoaching vers et dans l'Emploi visant la SStabilisation des TrTravailleurs

|                                                                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>3. Le PMTIC.....</b>                                                                                                   | <b>53</b> |
| 3.1 Une réforme peu claire.....                                                                                           | 53        |
| ➤ <i>Un décret modifié.....</i>                                                                                           | 53        |
| ➤ <i>Un arrêté d'exécution qui ne correspond plus.....</i>                                                                | 56        |
| 3.2 Une réforme contestée .....                                                                                           | 57        |
| 3.3 Une réforme sans véritable transition.....                                                                            | 59        |
| <b>4. Les initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale .....</b> | <b>59</b> |
| 4.1 Principes règlementaires .....                                                                                        | 60        |
| ➤ <i>Domaines d'activité.....</i>                                                                                         | 60        |
| ➤ <i>Bénéficiaires et services .....</i>                                                                                  | 62        |
| ➤ <i>Subventions.....</i>                                                                                                 | 63        |
| 4.2 Un soutien bienvenu.....                                                                                              | 65        |
| <b>5. Les ressourceries.....</b>                                                                                          | <b>66</b> |
| <b>6. Les entreprises de travail adapté.....</b>                                                                          | <b>67</b> |
| 6.1 Intervention relative au personnel handicapé .....                                                                    | 68        |
| 6.2 Intervention relative au personnel de cadre .....                                                                     | 69        |
| 6.3 Intervention relative aux chômeurs difficiles à placer .....                                                          | 69        |
| <b>7. Le titre-service .....</b>                                                                                          | <b>69</b> |
| 7.1 Avant la régionalisation de la matière.....                                                                           | 70        |
| ➤ <i>Les stages en entreprise titres-services.....</i>                                                                    | 70        |
| ➤ <i>Les quotas d'engagement.....</i>                                                                                     | 72        |
| ➤ <i>Le prix et autres conditions d'agrément.....</i>                                                                     | 73        |
| 7.2 Après la régionalisation de la matière.....                                                                           | 76        |

## MATIERES ANNEXES COMMUNES NOTAMMENT AUX EFT/OISP ET AUX EI

|                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Notions de demandeur d'emploi .....</b>                 | <b>83</b> |
| 1.1 En EFT/OISP .....                                         | 83        |
| 1.2 En EI .....                                               | 84        |
| ➤ <i>Les anciens DEDP/DEDP+.....</i>                          | 84        |
| ➤ <i>Les TD/TGD.....</i>                                      | 84        |
| 1.3 Qui sont les DEI ? .....                                  | 85        |
| <b>2. Le diplôme.....</b>                                     | <b>89</b> |
| 2.1 Synthèse des différents niveaux de diplômes internes..... | 89        |
| ➤ <i>Dans l'enseignement secondaire ordinaire.....</i>        | 89        |
| ➤ <i>Dans l'enseignement spécialisé.....</i>                  | 90        |
| ➤ <i>Dans l'enseignement en alternance.....</i>               | 91        |
| ➤ <i>Dans l'enseignement de promotion sociale.....</i>        | 91        |
| ➤ <i>Tableau récapitulatif.....</i>                           | 92        |
| 2.2 Focus sur l'enseignement spécialisé.....                  | 93        |
| ➤ <i>Généralités.....</i>                                     | 94        |
| ➤ <i>Enseignement secondaire spécialisé .....</i>             | 95        |
| ➤ <i>Conclusion.....</i>                                      | 98        |

COopération pour un Jobcoaching vers et dans l'Emploi visant la Stabilisation des Travailleurs

|           |                                                                                                                                                                       |            |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 2.3       | Pour l'avenir, le cadre francophone des certifications.....                                                                                                           | 98         |
| 2.4       | Les équivalences étrangères.....                                                                                                                                      | 100        |
| ➤         | <i>Pas de demande d'équivalence</i> .....                                                                                                                             | 101        |
| ➤         | <i>Demande d'équivalence à des fins autres que la poursuite d'études supérieures en Communauté française (emploi ou formation)</i> .....                              | 101        |
| ➤         | <i>Absence de documents justificatifs</i> .....                                                                                                                       | 113        |
| <b>3.</b> | <b>L'accès des personnes étrangères à la formation ou à l'emploi</b> .....                                                                                            | <b>114</b> |
| 3.1       | Principes réglementaires .....                                                                                                                                        | 114        |
| ➤         | <i>L'accès au marché du travail</i> .....                                                                                                                             | 114        |
| ➤         | <i>Le lien avec le droit au séjour</i> .....                                                                                                                          | 115        |
| ➤         | <i>Sur le terrain</i> .....                                                                                                                                           | 116        |
| 3.2       | Dispenses de permis de travail .....                                                                                                                                  | 116        |
| 3.3       | Le permis de travail C .....                                                                                                                                          | 118        |
| ➤         | <i>Champ d'application</i> .....                                                                                                                                      | 118        |
| ➤         | <i>Procédure</i> .....                                                                                                                                                | 121        |
| 3.4       | La problématique de l'annexe 35 .....                                                                                                                                 | 122        |
| 3.5       | Lexique des annexes .....                                                                                                                                             | 125        |
| <b>4.</b> | <b>L'absentéisme</b> .....                                                                                                                                            | <b>126</b> |
| 4.1       | En EFT/OISP .....                                                                                                                                                     | 126        |
| ➤         | <i>Principes réglementaires</i> .....                                                                                                                                 | 127        |
| ➤         | <i>Guide des dépenses éligibles</i> .....                                                                                                                             | 128        |
| ➤         | <i>Règlement de formation</i> .....                                                                                                                                   | 129        |
| 4.2       | En EI .....                                                                                                                                                           | 130        |
| ➤         | <i>Principes réglementaires</i> .....                                                                                                                                 | 130        |
| ➤         | <i>Des contrôles possibles pour lutter contre l'absentéisme ?</i> .....                                                                                               | 132        |
| ➤         | <i>Des incitants possibles pour lutter contre l'absentéisme ?</i> .....                                                                                               | 135        |
| ➤         | <i>Des sanctions possibles pour lutter contre l'absentéisme ?</i> .....                                                                                               | 138        |
| 4.3       | Mise en perspective.....                                                                                                                                              | 138        |
| <b>5.</b> | <b>La confidentialité</b> .....                                                                                                                                       | <b>139</b> |
| 5.1       | Confidentialité des informations à caractère personnel issues du suivi psychosocial du stagiaire en EFT/OISP ou du travailleur TD/TGD en entreprise d'insertion ..... | 139        |
| 5.2       | Le secret professionnel partagé .....                                                                                                                                 | 140        |
| 5.3       | Modèle de clause de confidentialité .....                                                                                                                             | 141        |
| <b>6.</b> | <b>La formation du personnel</b> .....                                                                                                                                | <b>143</b> |
| 6.1       | Principes réglementaires .....                                                                                                                                        | 143        |
| 6.2       | À l'avenir .....                                                                                                                                                      | 144        |
| 6.3       | Le dispositif actuel tancé par la Cour constitutionnelle .....                                                                                                        | 145        |

## MESURES DE SOUTIEN A LA FORMATION ET A L'EMPLOI

|                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Mesures de soutien à l'emploi .....                                                           | 147 |
| 1.1 Tournées vers l'entreprise.....                                                              | 147 |
| ➤ <i>ACTIVA</i> .....                                                                            | 147 |
| ➤ <i>SINE</i> .....                                                                              | 152 |
| ➤ <i>Le SESAM</i> .....                                                                          | 159 |
| ➤ <i>L'article 60</i> .....                                                                      | 160 |
| ➤ <i>Les aides à l'emploi pour les publics AWIPH</i> .....                                       | 164 |
| ➤ <i>Une réduction groupe cible pour les jeunes moyennement qualifiés</i> .....                  | 167 |
| ➤ <i>La modernisation du travail intérimaire</i> .....                                           | 169 |
| 1.2 Tournées vers le travailleur .....                                                           | 171 |
| ➤ <i>Le travail à temps partiel avec allocations de garantie de revenus</i> .....                | 171 |
| ➤ <i>La réduction du temps de travail comme alternative au crédit-temps</i> .....                | 176 |
| ➤ <i>La reprise de travail</i> .....                                                             | 178 |
| 2. Mesures de soutien à la formation .....                                                       | 185 |
| 2.1 Fixation temporaire du montant des allocations de chômage pendant une formation.....         | 185 |
| 2.2 La dispense pour reprendre des études dans le cadre d'un métier en pénurie .....             | 186 |
| ➤ <i>Dans l'enseignement technique et professionnel</i> .....                                    | 187 |
| ➤ <i>Dans l'enseignement supérieur professionnalisant (bachelier)</i> .....                      | 187 |
| ➤ <i>Dans l'enseignement supérieur (bachelier et master)</i> .....                               | 187 |
| 2.3 Les exonérations socio-professionnelles pour les bénéficiaires du revenu d'intégration ..... | 188 |
| 2.4 Le contrat d'adaptation professionnelle pour le public AWIPH.....                            | 189 |
| 2.5 Obligation « <i>premier emploi</i> » et « <i>stage</i> » .....                               | 192 |
| 2.6 Le stage de transition .....                                                                 | 193 |
| ➤ <i>Champ d'application</i> .....                                                               | 193 |
| ➤ <i>Obligations des parties</i> .....                                                           | 194 |
| ➤ <i>En pratique</i> .....                                                                       | 196 |
| ➤ <i>Les aides</i> .....                                                                         | 198 |
| 2.7 Un nouveau dispositif de formation alternée en Région wallonne.....                          | 198 |
| 2.8 L'accès au permis de conduire .....                                                          | 200 |
| ➤ <i>De nouvelles contraintes pour les formations permis de conduire</i> .....                   | 200 |
| ➤ <i>Une réforme de la filière libre en vue ?</i> .....                                          | 203 |

|     |                                                                                                                |     |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1.  | Le statut unique ouvrier/employé .....                                                                         | 205 |
| 1.1 | Suppression de la période d'essai et du jour de carence .....                                                  | 205 |
|     | ➤ Période d'essai.....                                                                                         | 205 |
|     | ➤ Jour de carence.....                                                                                         | 207 |
| 1.2 | Rupture unilatérale du contrat de travail.....                                                                 | 208 |
|     | ➤ Pour les contrats conclus après le 1 <sup>er</sup> janvier 2014.....                                         | 208 |
|     | ➤ Pour les contrats conclus avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2014.....                                         | 214 |
|     | ➤ Indemnité en compensation du licenciement.....                                                               | 216 |
| 1.3 | Motivation du licenciement .....                                                                               | 220 |
|     | ➤ Régime à partir du 1 <sup>er</sup> avril 2014.....                                                           | 220 |
|     | ➤ Régime applicable jusqu'au 31 mars 2014.....                                                                 | 222 |
| 1.4 | Extension du reclassement professionnel.....                                                                   | 223 |
| 2.  | L'assurance chômage .....                                                                                      | 226 |
| 2.1 | Les dichotomies du droit aux allocations d'insertion.....                                                      | 226 |
|     | ➤ Un droit légèrement prolongé pour certains .....                                                             | 226 |
|     | ➤ Un accès très restreint pour d'autres.....                                                                   | 228 |
| 2.2 | La réforme de la dispense de disponibilité sur le marché de l'emploi pour raisons sociales et familiales ..... | 232 |
| 2.3 | La diminution des allocations de chômage temporaire .....                                                      | 233 |
| 2.4 | La disparition du complément d'ancienneté.....                                                                 | 233 |
| 2.5 | Les obligations pour les chômeurs complets renforcées .....                                                    | 233 |
|     | ➤ L'inscription comme demandeur d'emploi.....                                                                  | 233 |
|     | ➤ La disponibilité sur le marché de l'emploi.....                                                              | 233 |
|     | ➤ L'activation du comportement de recherche d'emploi.....                                                      | 234 |
|     | ➤ La détention obligatoire d'une carte de contrôle.....                                                        | 234 |
|     | ➤ La résidence en Belgique.....                                                                                | 234 |
|     | ➤ L'aptitude au travail.....                                                                                   | 234 |
|     | ➤ L'activité accessoire durant le chômage .....                                                                | 234 |
| 2.6 | La disponibilité des chômeurs en RCC (avec complément d'entreprise) .....                                      | 234 |
|     | ➤ Mesures transitoires pour les chômeurs avec complément d'entreprise en cours.....                            | 235 |
|     | ➤ Nouveaux chômeurs avec complément d'entreprise .....                                                         | 235 |
| 2.7 | Les suites d'un licenciement proche de la fin de carrière .....                                                | 237 |
|     | ➤ L'inscription dans une cellule pour l'emploi.....                                                            | 237 |
|     | ➤ Le reclassement professionnel .....                                                                          | 237 |
|     | ➤ Le chômage avec complément d'entreprise (RCC/prépension).....                                                | 237 |
| 2.8 | Sanctions.....                                                                                                 | 238 |

## LE PARCOURS D'INSERTION WALLON

Le décret relatif à l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi et au dispositif de coopération pour l'insertion, adopté par le Parlement wallon le 12 janvier 2012 a rapidement remplacé le dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle, base initiale de travail pour la fédération dans le cadre de l'aspect juridique du projet CoJEST. Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2012, c'est ce dernier décret et son arrêté d'application daté du 28 juin 2012 qui s'appliquent désormais tant aux demandeurs d'emploi wallons qu'aux opérateurs qui interviennent, à quelque niveau que ce soit, dans le champ de leur insertion et formation.

Sur le fond, l'objectif du processus de l'accompagnement individualisé est d'apporter à chaque demandeur d'emploi un réel soutien dans l'ensemble des actions à entreprendre en vue de son insertion professionnelle, dans une perspective d'emploi durable et de qualité. L'attribution d'un conseiller-référent, membre du personnel du Forem, au demandeur d'emploi et la définition personnalisée des moyens et outils à utiliser pour atteindre l'objectif d'insertion professionnelle constituent le socle de base de l'accompagnement individualisé. Plus concrètement, le conseiller-référent a pour mission d'accompagner le demandeur d'emploi tout au long du processus de l'accompagnement individualisé. Il lui assure conseil, soutien et suivi actif dans ses actions par l'élaboration d'outils personnalisés, tels que le bilan et le plan d'actions, et par la mise en lien avec le marché de l'emploi, les opérateurs et acteurs concernés. Parallèlement, la coopération entre le Forem et les opérateurs de formation et d'insertion ainsi que l'implication des entreprises sont primordiales en vue de l'insertion professionnelle du plus grand nombre. À ce titre, les relations entre les opérateurs et le Forem doivent être contractualisées et le décret spécifie le rôle et les missions de chacun des acteurs. De même, une commission est instituée au sein du Forem pour veiller au dialogue et la coopération entre les différents acteurs.

Les modèles du contrat de coopération, de la charte déontologique définissant les droits et obligations du Forem et des différentes annexes dont celles sur les droits et devoirs du demandeur d'emploi et celles sur les transferts de données entre l'Onem et le Forem sont disponibles dans l'espace réservé aux membres du site Internet de la fédération.

### 1. Bénéficiaires de l'accompagnement individualisé

Les demandeurs d'emploi inoccupés, non soumis à l'obligation scolaire et inscrits ou réinscrits au Forem, bénéficient de l'accompagnement individualisé.



L'arrêté du Gouvernement wallon prévoit que sont prioritaires les demandeurs d'emploi inscrits ou réinscrits au Forem après le 1<sup>er</sup> octobre 2012 qui appartiennent aux catégories suivantes :

- Les jeunes demandeurs d'emploi qui ont moins de 25 ans et qui, à la suite d'une première inscription au Forem, accomplissent, avant la demande d'allocations auprès de l'Onem, un stage d'insertion ;
- les demandeurs d'emploi qui, à la suite d'une première inscription au Forem, sont bénéficiaires d'allocations de chômage ;
- Les demandeurs d'emploi qui, à la suite d'une première inscription au Forem, sont bénéficiaires d'allocations d'insertion ;
- Les demandeurs d'emploi qui, à la suite d'une réinscription au Forem, sont bénéficiaires d'allocations de chômage ou d'attente conformément aux conditions des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> points précédents et pour autant qu'ils ne soient plus inscrits au Forem comme demandeurs d'emploi pendant une période consécutive d'au moins 3 mois ;
- Les demandeurs d'emploi qui, à la suite d'une inscription ou réinscription au Forem, bénéficient d'un accompagnement tel que visé par l'accord de coopération du 30 avril 2004 entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs (PAC) ;
- Les demandeurs d'emploi qui, ayant subi une sanction de l'Onem, demandent, par écrit, au Forem de pouvoir bénéficier de l'accompagnement individualisé, pour autant qu'ils soient toujours inscrits comme demandeurs d'emploi inoccupés.

Les groupes-cibles sont actualisés, au minimum tous les 3 ans, après consultation de la Commission des opérateurs et du Comité de gestion du Forem.

La participation de ces demandeurs d'emploi appartenant aux différents groupes-cibles au processus de l'accompagnement individualisé est obligatoire. Dans ce cadre, ils doivent donc s'engager dans le processus de l'accompagnement individualisé en participant à l'élaboration du bilan et du plan d'actions et en réalisant les actions reprises dans le plan d'actions en vue d'atteindre le ou les objectifs professionnels, selon les modalités établies dans le plan d'actions en concertation avec le conseiller-référent. Ils doivent également informer le conseiller-référent de l'ensemble des éléments permettant d'établir le bilan et de décliner le ou les objectifs professionnels à atteindre à travers le plan d'actions ainsi que de tout élément ayant une incidence sur le contenu, la réalisation ou la clôture du plan d'actions.

## 2. Accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi

L'« accompagnement individualisé » est défini comme étant « le processus régional de soutien et de suivi personnalisé du demandeur d'emploi, par un conseiller-référent du Forem, au besoin en coopération avec un ou plusieurs opérateurs, en vue de l'insertion professionnelle du demandeur d'emploi dans une perspective d'emploi durable et de qualité ».

### 2.1 Etape 1 – Information du demandeur d'emploi et premier entretien

Au moment de l'inscription ou de la réinscription en tant que demandeur d'emploi, celui-ci est informé par le Forem des modalités du processus de l'accompagnement individualisé ainsi que des droits et obligations qui en découlent. Si le demandeur d'emploi est déjà inscrit, il en est informé au moment du premier entretien en vue de l'établissement du bilan.

Dans le cas où le Forem ne peut prendre en charge le demandeur d'emploi pour des raisons budgétaires ou de ressources humaines, il doit lui notifier cette décision motivée par envoi recommandé et le prévenir dès le moment où il sera en mesure de le prendre en charge. Le demandeur d'emploi peut introduire un recours endéans les 15 jours de la notification de cette décision auprès du Ministre. Passé ce délai, la décision du Forem est confirmée. En cas de recours, le Ministre se prononce sur celui-ci et notifie sa décision dans un délai de 20 jours. Passé ce délai, la décision du Forem est confirmée. Le Forem veille à informer le demandeur d'emploi dès qu'il est en mesure de le prendre en charge.

L'arrêté précise que l'accompagnement individualisé débute par un premier entretien en vue de l'établissement du bilan :

- Pour les jeunes demandeurs d'emploi en stage d'insertion dans le mois qui suit le mois de l'inscription au Forem, lorsqu'ils sont détenteurs d'un diplôme équivalent ou inférieur au CESS ou dans les deux mois qui suivent le mois de l'inscription au Forem lorsqu'ils sont détenteurs d'un diplôme supérieur au CESS ;
- Pour les demandeurs d'emploi, inscrits ou réinscrits au Forem, bénéficiaires d'allocations de chômage ou d'insertion, dans les six mois qui suivent le mois de cette inscription ou réinscription ;
- Pour les demandeurs d'emploi, sanctionnés par l'Onem et ayant demandé à bénéficier de l'accompagnement, dans le mois qui suit le mois au cours duquel a eu lieu la demande écrite de bénéficier de celui-ci auprès du Forem ;
- Pour les demandeurs d'emploi n'appartenant pas à un des groupes-cibles précités, dans les 6 mois qui suivent le mois de l'inscription à au Forem.

L'arrêté fixe la durée de l'accompagnement individualisé à 12 mois, à dater de ce premier entretien sauf pour les personnes visées par l'accord de coopération du 30 avril 2004 entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés, dont la durée est adaptée dès lors que celles-ci ont déjà pu bénéficier ou non de l'accompagnement.

## 2.2 Etape 2 – Etablissement du bilan

Le conseiller-référent réalise, avec le demandeur d'emploi, un bilan permettant de définir le ou les objectifs professionnels repris dans le plan d'actions.

*Le « bilan » est défini comme étant « le processus formalisé entre le conseiller-référent et le demandeur d'emploi, consistant à déterminer la situation de ce dernier à un moment donné par rapport à la situation du marché de l'emploi, reposant sur un relevé des connaissances, compétences et expériences valorisables sur le marché de l'emploi ainsi que des obstacles à l'insertion professionnelle, en vue de définir le ou les objectifs professionnels à atteindre à travers la mise en œuvre du plan d'actions ».*

## 2.3 Etape 3 – Etablissement d'un plan d'actions et suivi de sa réalisation

En concertation avec le demandeur d'emploi, le conseiller-référent élabore un plan d'actions sur la base du bilan.

*Le « plan d'actions » est défini comme étant « le document évolutif établi sur la base du bilan, signé par le demandeur d'emploi et le conseiller-référent, reprenant le ou les objectifs professionnels à atteindre ainsi que les actions y contribuant en vue de l'insertion professionnelle du demandeur d'emploi, et adapté en fonction des résultats des actions réalisées et des propositions d'ajustement ».*

Ce plan d'actions détermine au minimum les actions à entreprendre par le demandeur d'emploi (recherche d'emploi, orientation, formation, création d'activité...), les délais de réalisation de ces actions, les engagements de chacun par rapport à la réalisation de celles-ci et l'état d'avancement de ces dernières au fur et à mesure de leur réalisation.

Le décret indique que la mise en œuvre du plan d'actions peut s'appuyer sur les prestations internes au Forem ou sur les prestations d'opérateurs ayant conclu un contrat de coopération. Le conseiller-référent peut, le cas échéant, s'appuyer sur les services de structures partenariales du Forem chargés de l'information et de l'orientation du demandeur d'emploi. En cas d'interventions simultanées d'opérateurs, le conseiller-référent assure la capitalisation des résultats obtenus aux prestations, par ses contacts avec le demandeur d'emploi et les opérateurs concernés. Le plan est adapté au fur et à mesure des contacts entre le demandeur d'emploi et le conseiller-référent, en fonction des résultats des actions réalisées et, le cas échéant, des propositions d'ajustement ainsi qu'en fonction de l'évolution de la situation du demandeur d'emploi. L'intensité et la fréquence des contacts avec le conseiller-référent sont déterminées en fonction du degré d'autonomie du demandeur d'emploi.

En bref, les actions du plan peuvent porter sur différents domaines dont la recherche d'emploi ou la levée de freins en la matière (garde d'enfants...), le choix d'une orientation, le suivi d'une formation, les démarches administratives pour la création d'une activité indépendante ou la création d'entreprise. Ainsi, parmi ces actions, on peut recenser l'identification d'offres d'emploi correspondant à son profil, l'amélioration de ses techniques et outils de recherche d'emploi, le repérage et l'accès aux prestations offertes par des opérateurs pour lui permettre de concrétiser l'un ou l'autre de ses objectifs professionnels. Il est attendu de la part du demandeur d'emploi de participer activement à l'élaboration de son plan d'actions avec le conseiller-référent et de la part de ce dernier de mettre en place une véritable dynamique visant à soutenir, de façon continue, le demandeur d'emploi dans ses actions. L'élaboration et la mise en œuvre du plan d'actions doivent faire l'objet d'une concertation permanente entre le conseiller et le demandeur d'emploi. Le plan d'actions est un document évolutif qui est susceptible d'être adapté tout au long du processus d'accompagnement en fonction d'événements nouveaux modifiant la situation personnelle ou professionnelle du demandeur d'emploi, du besoin de réorientation, des résultats des actions menées auprès des opérateurs, ou de tout autre besoin complémentaire.

#### 2.4 Etape 4 – Prolongation/clôture/recours

L'arrêté d'exécution instaure trois motifs de clôture :

- Au terme de sa durée (12 mois ou cas particuliers) ;
- Si la personne n'est plus inscrite comme demandeur d'emploi au Forem pour une période consécutive d'au moins 3 mois (en ce qui concerne les sorties de la demande d'emploi, si le demandeur d'emploi n'est plus inscrit pendant une durée de 3 mois consécutifs, il lui sera proposé un nouvel accompagnement individualisé de 12 mois lors de sa réinscription. Par contre, si cette sortie de la demande d'emploi est inférieure à 3 mois, l'accompagnement individualisé se poursuit) ;

Pour ces deux cas, l'accompagnement individualisé se clôture sans que le Forem ne doive la notifier aux demandeurs d'emploi. Ce dernier veille à informer les demandeurs d'emploi dès le premier entretien pour l'établissement du bilan des modalités de clôture et de l'effet automatique de celle-ci.

- En cas de comportement fautif dans le chef du demandeur d'emploi, suite au non-respect de ses engagements ou des obligations liées à l'inscription comme demandeur d'emploi.

Dans ce cas, le Forem notifie, dans les 15 jours à dater de la connaissance des faits par le Forem, par envoi recommandé et de manière motivée, au demandeur d'emploi, le ou les éléments constitutifs du comportement fautif et constate la clôture de l'accompagnement individualisé. Le demandeur d'emploi s'exposera ainsi au risque d'un possible transfert de ces informations à destination de l'Onem qui pourrait, sur cette base, établir des sanctions à son encontre.

Sans contestation de la part de celui-ci dans un délai de 15 jours qui commence à courir 3 jours ouvrables après l'envoi de la notification de la décision, celle-ci sera confirmée le lendemain qui suit le dernier jour du délai de 15 jours. Par contre, s'il conteste, il pourra solliciter la révision des éléments constitutifs de la décision. Le Forem statuera sur cette demande dans un délai maximum de 20 jours à dater de la réception de la contestation. Dans ce cadre, il veillera à informer le demandeur d'emploi de cette procédure dès le premier entretien pour l'établissement du bilan.

Lorsque la décision de clôture de l'accompagnement individualisé est confirmée, le demandeur d'emploi peut introduire un recours endéans les 15 jours de la notification de cette décision auprès du Ministre. Passé ce délai, la décision de clôture est confirmée. En cas de recours, le Ministre se prononce sur celui-ci et notifie sa décision dans un délai de 20 jours. A défaut, l'accompagnement individualisé est clôturé. Lorsque la décision de clôture de l'accompagnement individualisé est infirmée ou à défaut de décision du Forem, l'accompagnement individualisé se poursuit pour la durée restante de l'accompagnement individualisé.

L'arrêté d'exécution prévoit 4 hypothèses où une prolongation ou une reconduction de l'accompagnement peut prendre place :

- En cas d'action de formation ou d'insertion auprès du Forem ou d'un opérateur de formation ou d'insertion ayant conclu un contrat de coopération avec le Forem et pour autant que cette action de formation ou d'insertion soit d'une durée consécutive d'au moins 3 mois, la durée de l'accompagnement est prolongée de la durée de cette action ;
- Lorsqu'un demandeur d'emploi subit, pendant la durée de l'accompagnement individualisé, une sanction prise par l'Onem, il peut, pour autant qu'il soit toujours inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé au Forem, et qu'il en fasse la demande par écrit à celui-ci, continuer à bénéficier de l'accompagnement individualisé pour le solde de la durée initiale (c'est d'ailleurs un des groupes-cibles prioritaires) ;
- L'accompagnement individualisé est reconduit pour une durée de 12 mois, suite à la réinscription du demandeur d'emploi, lorsque celle-ci fait suite à une période consécutive d'au moins 3 mois durant laquelle il n'est plus inscrit comme demandeur d'emploi (quel que soit le motif de sortie) ;
- Lorsque les objectifs du plan d'actions ne sont pas atteints au terme des 12 mois d'accompagnement, celui-ci est prolongé, sur demande du demandeur d'emploi, de la durée nécessaire à leur réalisation sans toutefois que cette prolongation ne dépasse 3 mois.

### 3. Dispositif de coopération pour l'insertion

#### 3.1 Principes règlementaires

La coopération entre le Forem et les opérateurs de formation et d'insertion ainsi que l'implication des entreprises sont primordiales en vue de l'insertion professionnelle du plus grand nombre. À ce titre, les relations entre les opérateurs et le Forem sont contractualisées et le décret spécifie le rôle et les missions de chacun des acteurs. De même, une Commission est instituée au sein du Forem pour veiller au dialogue et la coopération entre les différents acteurs.

Le contrat de coopération, qui matérialise le dispositif de coopération, est donc un document qui régit les relations entre le Forem et l'opérateur, et ce, quel que soit le mode de collaboration (dans le cadre d'un partenariat, d'un subventionnement ou encore d'un marché public...). Il reprend, en préambule, la charte déontologique à laquelle ils doivent adhérer et contient nécessairement leurs engagements concernant la déclinaison opérationnelle de la coopération en précisant bien la spécificité de l'offre de prestations de l'opérateur (type de prestations, objectifs, résultats attendus et livrables, localisation, groupe-cible concerné) et les modalités spécifiques de coopération (diffusion de l'offre, modalités d'accueil, mode de priorisation, adressage et gestion des stagiaires). Le contrat de coopération définit également le suivi et l'évaluation de la coopération, la promotion et la communication concernant la coopération, les dispositions en matière de contestation et de règlement des différends ainsi que la durée et le mode de résiliation du contrat.

Afin de garantir le dialogue, la coopération et les échanges entre le Forem et les opérateurs, une Commission des opérateurs est donc instituée pour soutenir la mise en œuvre du dispositif de coopération. Elle est chargée de l'élaboration, la diffusion et la mise en œuvre de la charte déontologique. Son contenu fait partie intégrante du préambule des contrats de coopération. Elle est aussi chargée de l'élaboration du modèle des contrats de coopération, de l'évaluation des contrats de coopération et des conventions sectorielles conclues avec les entreprises et de la médiation et l'arbitrage des différends entre le Forem et un opérateur pour autant que cette fonction ait été prévue dans le contrat de coopération conclu entre eux.



En résumé, le Forem est chargé du pilotage et de la mise en œuvre de l'accompagnement individualisé. Il assure cette mise en œuvre, notamment par l'intermédiaire des conseillers-référents et des opérateurs concernés. Il contribue au dispositif de coopération, par le biais des contrats de coopération conclus avec les opérateurs et sa participation à la Commission des opérateurs. Dans ce cadre, il est, notamment, tenu d'informer le demandeur d'emploi des engagements et obligations relatifs à l'accompagnement individualisé, de lui assigner un conseiller-référent, de faciliter l'intermédiation entre le demandeur d'emploi et les employeurs, de mettre en œuvre les contrats de coopération conclus avec les opérateurs et en respecter les obligations, de garantir l'accueil, l'information et le conseil au demandeur d'emploi dans la recherche des prestations et des services utiles à la réalisation du ou des objectifs professionnels à atteindre à travers le plan d'actions, de valoriser les compétences acquises par le demandeur d'emploi et considérer les éventuelles propositions d'actions subséquentes ou concomitantes faites par le ou les opérateurs, d'évaluer l'atteinte du ou des objectifs professionnels du plan d'actions et d'informer la Commission des opérateurs des difficultés récurrentes rencontrées dans le cadre de l'accompagnement individualisé.

Pour leur part, les opérateurs ayant conclu un contrat de coopération avec le Forem coopèrent donc à la mise en œuvre de l'accompagnement individualisé par le biais de prestations contribuant à la réalisation du ou des objectifs professionnels repris dans le plan d'actions des demandeurs d'emploi et par l'évaluation de l'apport de ces prestations. Ils assurent ainsi à l'égard du demandeur d'emploi des prestations qui contribuent, directement ou indirectement, à son insertion professionnelle. Par contribution directe, on entend toutes les prestations menées auprès du demandeur d'emploi, lui permettant de se préparer et d'entrer en contact avec des employeurs et, plus généralement, avec le marché de l'emploi. Par contribution indirecte, on vise les actions qui favorisent l'insertion professionnelle par l'identification et l'acquisition de compétences en vue de l'exercice d'un métier ou la création d'activité. Sont incluses les actions d'orientation, de remise à niveau des connaissances de base, l'acquisition des comportements professionnels, les formations transversales ou professionnalisantes ou encore les actions permettant de lever des freins à l'emploi ou à la formation. Ils contribuent également au dispositif de coopération en participant à la Commission des opérateurs. L'opérateur qui a conclu un contrat de coopération avec le Forem et qui s'inscrit ainsi dans le dispositif de coopération est tenu de :

- Mettre en œuvre les contrats de coopération conclus avec le Forem et en respecter les obligations ;
- Communiquer au Forem son offre de prestations et en garantir la visibilité ;
- Diffuser les modalités d'accueil et celles concernant les séances d'informations relatives à ses prestations, favoriser l'accessibilité de son offre de prestations aux demandeurs d'emploi référés par le conseiller-référent et garantir, directement ou indirectement, l'accueil, l'information et le conseil aux demandeurs d'emploi dans la recherche des prestations et des services utiles à la réalisation du ou des objectifs professionnels repris dans le plan d'actions ;

- Accueillir le demandeur d'emploi orienté par le conseiller-référent et analyser la candidature par rapport à la prestation, au regard du plan d'actions ;
- Informer le demandeur d'emploi et son conseiller-référent du résultat de l'analyse de la candidature par rapport à la prestation et à l'adéquation de la prestation au regard du plan d'actions (l'opérateur est chargé de l'accueil et de la sélection de la candidature des demandeurs d'emploi pour ses prestations ; il veille donc à répondre aux candidatures qui lui sont soumises et, s'il estime qu'une réorientation se justifie, en fait part au conseiller-référent et au demandeur d'emploi en vue d'une adaptation du plan d'actions) ;
- Soutenir et suivre le demandeur d'emploi pendant la réalisation de la prestation convenue ainsi qu'informer le conseiller-référent de tout événement susceptible d'avoir une incidence sur la réalisation de l'action en cours et, le cas échéant, lui proposer des ajustements (il s'agit, dans ce cas-ci, de ne pas attendre la fin de la prestation pour réadapter l'action en cours si cela s'avère nécessaire) ;
- Evaluer, en concertation avec le demandeur d'emploi, l'apport de la prestation au regard du ou des objectifs professionnels et s'assurer de la communication de ces résultats au conseiller-référent (les résultats de cette évaluation comprennent tout élément objectif, connaissances et compétences acquises, choix professionnel confirmé, etc., susceptible de contribuer à l'insertion sur le marché de l'emploi) ;
- Assurer la gestion des plaintes introduites par le demandeur d'emploi à l'égard des engagements de l'opérateur ;
- Informer la Commission des opérateurs des difficultés récurrentes rencontrées dans le cadre de l'accompagnement individualisé.

En termes de gestion des plaintes, les opérateurs veillent, en cas de mécontentement du demandeur d'emploi dans le cadre du processus de l'accompagnement individualisé, à mettre en place des actions de médiation. Cette plainte peut concerner le non-respect par l'opérateur de ses obligations découlant du présent décret. Il peut s'agir tant d'un mécontentement du demandeur d'emploi à l'égard du processus de l'accompagnement individualisé qu'une plainte plus formelle sur le plan juridique. Si un différend surgit entre le Forem et un opérateur, ils peuvent recourir à la Commission des opérateurs pour autant que cette possibilité ait été inscrite préalablement dans le contrat de coopération.

Les entreprises sont aussi impliquées dans le dispositif de coopération, notamment par le biais des conventions sectorielles conclues avec le Gouvernement, et plus particulièrement au travers la mise en visibilité des offres d'emploi du secteur par l'intermédiaire du Forem, de l'information sur les métiers et leurs évolutions, du développement de places de stage et d'apprentissage en entreprise, du soutien à l'insertion professionnelle et de l'investissement dans la formation des demandeurs d'emploi en vue de leur insertion professionnelle.



### 3.2 Le contrat de coopération

Le contrat de coopération pour l'insertion adopté définitivement durant le courant du mois d'octobre 2013 est donc la pierre angulaire de la coopération entre le Forem et ces derniers pour la mise en place de l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi, successeur du DIISP. Sa rédaction a constitué une étape très importante dans la mise en place de cette politique. Elle fut néanmoins l'objet de nombreuses concertations et d'un travail important de la part de l'Interfédération qui a permis d'aboutir à un résultat bien plus acceptable que ne furent les premières versions proposées. Il aura donc fallu plus d'un an pour que ce texte prenne forme depuis l'adoption du décret le 12 janvier 2012 et sa mise en application au 1<sup>er</sup> octobre de la même année.

#### ➤ *Engagements des parties et charte déontologique*

Pour mettre en place un réel accompagnement individualisé permettant de répondre aux besoins de tout demandeur d'emploi, il est indispensable que le Forem et les opérateurs coopèrent dans le but d'articuler et de coordonner leurs actions afin de soutenir le demandeur d'emploi dans la mise en œuvre de son plan d'actions en vue de son insertion professionnelle. La coopération et les modalités définies dans le contrat doivent répondre à une série de principes fondamentaux contraignants tant pour le Forem que pour les opérateurs. Ces principes, pour lesquels les différents secteurs concernés, en ce compris l'Interfédé, se sont battu depuis de nombreuses années, prennent désormais place dans une charte déontologique annexée au contrat et sont les suivants :

- L'autonomie et responsabilité du demandeur d'emploi : toute action développée dans le cadre de la coopération doit s'effectuer au bénéfice du demandeur d'emploi et en concertation avec celui-ci. Elle contribue à renforcer son autonomie sur le marché de l'emploi. Le Forem et les opérateurs veillent à fournir au demandeur d'emploi une information écrite, objective et compréhensible ainsi que les moyens qui lui permettent de respecter ses obligations et de maintenir ses droits ;
- L'égalité des droits, des chances et diversité : le Forem et les opérateurs adoptent une approche des demandeurs d'emploi qui tient compte de leur diversité et qui proscriit toute forme de discrimination et de stigmatisation. Dans ce cadre, ils s'engagent à tenir compte des capacités et besoins de la personne dans un rapport de respect, de confiance et de collaboration ;
- Le respect de la vie privée : dans l'exercice de leurs missions respectives, le Forem et les opérateurs assurent aux demandeurs d'emploi, lors de la collecte et le traitement des données à caractère personnel, le respect de la protection de la vie privée ;
- La complémentarité : la coopération met en œuvre, via les contrats de coopération pour l'insertion, des partenariats qui mobilisent les moyens et les expertises propres à chaque organisme dans un objectif partagé d'insertion durable et de qualité des demandeurs d'emploi.

Elle implique le respect du cadre légal et réglementaire dont relève chaque partenaire, en particulier pour ce qui concerne la définition des publics pris en charge. Elle s'appuie également sur la reconnaissance des méthodologies développées par chaque opérateur. Les modalités de coopération prennent également en considération la capacité de prise en charge des publics par les opérateurs, notamment en regard de leur financement structurel ou des moyens additionnels dont ils peuvent bénéficier pour développer certaines actions ;

- L'articulation des interventions : l'orientation des demandeurs d'emploi par le Forem vers les opérateurs a pour objectif de faciliter l'accès aux prestations des opérateurs. Ceux-ci examinent avec le demandeur d'emploi si l'entrée en formation ou dans l'action d'insertion est pertinente et possible, en informent le Forem et formulent éventuellement, les propositions alternatives envisagées en concertation avec le demandeur d'emploi. Afin d'optimiser le parcours du demandeur d'emploi, Le Forem et les opérateurs s'engagent à privilégier les articulations avec des actions subséquentes ou concomitantes chez d'autres opérateurs. ;
- Le dialogue : la coopération repose sur un dialogue régulier organisé à l'échelle locale (entre l'opérateur et la direction régionale du Forem territorialement compétente), sous-régionale (à l'échelle des bassins de vie) et régionale (à travers la Commission des opérateurs). Le dialogue est structuré autour de relations de confiance garanties par un cadre professionnel ;
- L'efficacité : le Forem et les opérateurs veillent à coopérer en visant une efficacité optimale par une utilisation responsable des ressources financières, humaines et logistiques mobilisées dans le dispositif de coopération et par une démarche d'amélioration continue. En ce qui concerne particulièrement, la charge administrative, le Forem et les opérateurs sont attentifs aux conséquences des mécanismes mis en œuvre dans la coopération ;
- L'évaluation : le Forem et les opérateurs contribuent à l'évaluation régulière du dispositif ainsi que des prestations et des actions mises en œuvre en regard des objectifs partagés dans le cadre de la coopération.

D'un point de vue plus opérationnel, le Forem doit s'engager, en vertu du contrat, à :

- Désigner un conseiller-référent chargé d'accompagner les demandeurs d'emploi visés par l'accompagnement individualisé et d'établir avec eux un plan d'actions individualisé dont il leur fournit une copie. Ce conseiller est l'interlocuteur privilégié du partenaire du Forem pour ce qui concerne le suivi du demandeur d'emploi qui lui a été adressé ;
- Informer le demandeur d'emploi de ses droits, de ses engagements et de ses obligations tout en lui fournissant les informations relatives aux procédures de recours éventuels ;
- Faciliter l'intermédiation entre les demandeurs d'emploi et les employeurs par le biais d'offres d'emploi, de visites, stages, essais métiers... ;

- Mettre en œuvre les contrats de coopération conclus avec les opérateurs et en respecter les obligations ;
- Faire appel à la collaboration de l'opérateur en orientant au mieux le demandeur d'emploi vers les prestations appropriées via « *une demande d'intervention* » explicitant les motifs de cette demande ainsi que les attentes du demandeur d'emploi ;
- Mettre à la disposition des conseillers-référents et des opérateurs, les outils technologiques leur permettant d'assurer la capitalisation des informations et le suivi du parcours du demandeur d'emploi ;
- Faire le point avec le demandeur d'emploi sur les compétences acquises et considérer les éventuelles propositions de prestations subséquentes ou concomitantes faites par l'opérateur ;
- Informer le demandeur d'emploi sur la durée de l'accompagnement prévu ainsi que sur les modalités de clôture ;
- Utiliser les informations relatives aux prestations que l'opérateur a mises en visibilité via les Carrefours Emploi Formation Orientation en veillant notamment à ce que les conseillers-référents recourent à ces informations et utilisent l'expertise des Carrefours Emploi Formation Orientation ;
- Partager les informations sur l'environnement socio-économique impactant le marché de l'emploi.

En vertu du contrat, l'opérateur doit, lui, s'engager à :

- Mettre son offre de prestation en visibilité en la communiquant au Forem et valider l'encodage de son offre via le Carrefour Emploi Formation Orientation ;
- Diffuser les modalités d'accueil et favoriser l'accessibilité de son offre en s'appuyant sur les espaces ouverts que représentent les Carrefours Emploi Formation Orientation (CEFO) et les maisons de l'emploi ainsi que sur la plateforme d'informations relative aux offres de prestations des opérateurs (Formapass et plateforme de réservation) ;
- Accueillir en séance d'information collective et/ou lors d'un entretien de recrutement les personnes qui lui seront adressées par le Forem ;
- Informer le Forem des résultats de cet accueil ;
- Soutenir et suivre le demandeur d'emploi durant la réalisation de la prestation ;
- Évaluer les acquis de la prestation en concertation avec le demandeur d'emploi.

Enfin, des engagements conjoints devront également prendre place. Tant le Forem que les opérateurs doivent :

- Définir, parmi l'offre des opérateurs, les prestations qui font l'objet de la coopération en fonction de leur plus-value et de leur spécificité en réponse aux besoins des demandeurs d'emploi. Pour ce faire, chaque prestation sera déclinée selon ses spécificités dans une fiche action annexée au contrat et considérée comme en faisant partie intégrante ;

- Convenir de modalités spécifiques de coopération en termes de mise en visibilité et accessibilité de l'offre, d'accueil et de suivi du demandeur d'emploi et de relations avec les entreprises ;
- Mettre en relation les opérateurs et les conseillers par le développement de la connaissance de l'offre des opérateurs auprès des conseillers, notamment via le Carrefour Emploi Formation Orientation, l'organisation de rencontres au minimum une fois par an et l'élaboration d'outils et de supports de communication ad hoc de manière à ce que les conseillers soient en capacité d'assurer un adressage de qualité ;
- Informer le demandeur d'emploi sur l'existence des procédures et des instances relatives aux réclamations et aux plaintes ;
- Informer la Commission des opérateurs des difficultés récurrentes rencontrées dans le cadre de l'accompagnement individualisé ;
- Informer le demandeur d'emploi de la nature des informations qui seront échangées entre les opérateurs et le Forem ainsi que de leurs conséquences.

➤ ***Modalités d'interactions entre le demandeur d'emploi, l'opérateur et le Forem***

Pour répondre aux objectifs professionnels du demandeur d'emploi définis au travers du plan d'actions et faire appel à la collaboration d'un opérateur, le Forem utilise « *une demande d'intervention* » explicitant les motifs de cette demande ainsi que les attentes du demandeur d'emploi. Lorsqu'un demandeur d'emploi lui est adressé par le Forem, l'opérateur doit informer le Forem par le biais de ce formulaire de la présence ou non du demandeur d'emploi à la séance d'information et/ou à l'entretien ; des motifs de son éventuelle absence s'ils ont été communiqués par le demandeur d'emploi ; des motifs pour lesquels l'opérateur n'a pas pu accueillir le demandeur d'emploi ; des résultats de la procédure de sélection, qu'elle ait abouti ou non ainsi que des suggestions éventuelles pour la poursuite du parcours de la personne ; le cas échéant, de la date de l'entrée en formation. L'annexe 5 du contrat est, à cette fin, subdivisée en 3 documents issus des formulaires « *DIRI* » (demande d'intervention et de retour d'information) bien connu des opérateurs actifs dans les appels à projets. Il s'agit de la « *demande d'intervention* », du « *retour d'informations sur l'accueil* » et du « *retour d'informations sur l'action* ». Ces documents formalisent ainsi les échanges obligatoires entre Forem et opérateurs concernant les demandeurs d'emploi adressés dans le cadre de leur plan d'actions.

Par ailleurs, l'opérateur doit également veiller à informer le demandeur d'emploi préalablement à son entrée dans l'action qu'un échange d'information avec le Forem sur le résultat de la prestation sera réalisé dans le respect des réglementations en vigueur en termes de respect de la vie privée.

Lorsque la prestation commence, l'opérateur doit informer le Forem de l'absence de la personne lors du démarrage de la prestation, le demandeur d'emploi étant considéré comme présent tant que l'opérateur ne se manifeste pas, et des motifs éventuels pour lesquels la personne n'a pas pu participer à la prestation, pour autant qu'ils soient connus par l'opérateur.

Tout au long de la prestation, l'opérateur peut d'initiative prendre contact avec le conseiller du Forem qui lui a orienté la personne pour assurer le suivi du stagiaire et ajuster éventuellement l'organisation de son parcours.

A la fin de la prestation, l'opérateur doit évaluer, en concertation avec le demandeur d'emploi, les apports de la prestation au regard de ce qui est convenu dans la demande d'intervention initiale et de son éventuelle évolution. Il doit s'assurer de la communication de ces résultats au conseiller-référent via le formulaire « *retour d'information sur l'action* ».

➤ ***Suivi et évaluation de la coopération***

Le contrat est géré par un comité de pilotage prévu à cet effet.

Il se réunit au moins une fois par an ou à la demande expresse d'une des parties et intègre, s'il y a lieu, les comités d'accompagnement des conventions particulières. Ce comité est composé au minimum d'un représentant du Forem et d'un représentant de l'opérateur et de ses éventuels partenaires.

Ce comité est chargé notamment de décider des réajustements nécessaires aux modalités de réalisation de la coopération, d'évaluer la coopération de manière qualitative et quantitative et de veiller au respect du contrat.

Sur base des informations dont disposent le Forem et les opérateurs, les membres du comité de pilotage élaborent conjointement le rapport d'évaluation du contrat en fonction des résultats attendus.

L'évaluation tient compte des éléments permettant de mesurer si :

- La satisfaction en matière de coopération a été rencontrée par les deux parties ;
- Les résultats attendus ont été atteints ;
- Les ajustements nécessaires ont été entrepris pour améliorer la coopération ;
- Le processus d'adressage s'est déroulé de façon pertinente ;
- Les retours d'information individuels sur l'accueil et/ou sur l'action ont été effectués.

L'évaluation quantitative doit s'appuyer notamment sur les indicateurs suivants :

- Le nombre de demandeurs d'emploi adressés chez l'opérateur ;
- Le nombre de demandeurs d'emploi qui n'ont pas pu être retenus par l'opérateur ;
- Le nombre de demandeurs d'emploi adressés qui ont participé à la prestation par rapport au nombre total de demandeurs d'emploi adressés ;
- Le nombre de demandeurs d'emploi adressés qui sont arrivés au terme de la prestation par rapport au nombre total de demandeurs d'emploi qui sont arrivés au début de la prestation ;
- Le nombre total de demandeurs d'emploi adressés qui ont trouvé un emploi (en ce compris le type d'emploi et sa qualité) ou qui sont entrés dans une autre formation (en ce compris le type de formation) durant la prestation ou à l'issue de celle-ci pour autant que ces informations soient disponibles.

L'évaluation qualitative porte entre autres sur les engagements réciproques et conjoints des deux parties à savoir notamment :

- La relation entre le conseiller et l'opérateur permettant le suivi du demandeur d'emploi adressé ;
- La mise à disposition des outils technologiques utiles à la capitalisation des informations relatives au parcours du demandeur d'emploi ;
- La qualité de l'intermédiation entre les demandeurs d'emploi et les employeurs ;
- Les efforts déployés de part et d'autre pour faire connaître l'offre de prestations de chacun et les modalités y afférentes ;
- L'analyse des causes de la non-prise en charge de certains demandeurs d'emploi par les opérateurs ;
- L'analyse des plaintes et des recours éventuels.

➤ **Promotion et communication**

L'opérateur demeure responsable de la promotion de son action. Les Carrefours Emploi Formation Orientation, les Maisons de l'Emploi et les conseillers du Forem soutiennent, dans le cadre de leurs missions respectives, la diffusion de l'information sur l'offre. Quant à la Commission des opérateurs, elle assure la promotion et la communication transversales du dispositif en ce compris l'évaluation de la coopération.



➤ ***Durée, résiliation et différends***

Le contrat est conclu pour une durée de 3 ans, révisable à termes annuels et dans tous les cas, lors de l'évaluation réalisée après une phase expérimentale d'un an.

Il peut prendre fin au terme de l'agrément, de la décision de subventionnement/marché public ou de l'accord de partenariat ainsi qu'à la demande dûment motivée de l'une des parties. Toute demande de résiliation du contrat doit faire l'objet d'une demande écrite auprès de la Direction opérationnelle Emploi et le cas échéant via la Commission des opérateurs et prévoir un délai de préavis d'au moins 30 jours ouvrables à partir de la réception de la demande écrite.

Tout litige lié à l'application ou à l'interprétation des dispositions contractuelles peut être réglé de commun accord, dans le cadre du comité de pilotage. En cas de non-conciliation entre les parties, celles-ci peuvent faire appel au tiers désigné de commun accord par les parties aux fins de médiation, à la signature du contrat de coopération, ou, par défaut, à la Commission des opérateurs. Dans l'hypothèse où le litige devrait être porté devant les Tribunaux, seuls ceux de l'arrondissement de Charleroi sont compétents, même s'il s'agissait d'une contestation relative à un opérateur situé en dehors de cet arrondissement.

➤ ***Deux annexes importantes***

L'annexe 4 concerne les « *échanges de données entre le Forem et l'Onem dans le cadre de l'accord de coopération de 2004 et du contrat de coopération* ». Elle vient brosser le cadre, pour la première fois, des transferts d'informations que le service public wallon de l'emploi transmet à l'Onem. Il y est notamment repris la codification utilisée pour renseigner les différents motifs invoqués en cas d'absences justifiées (changement dans la situation du demandeur d'emploi, démarches d'insertion, raisons personnelles, autres).

L'annexe 6 concerne les « *droits et obligations du demandeur d'emploi* » et précise également les risques encourus par ceux-ci, notamment dans le cadre de l'accompagnement individualisé. En matière de droits, ceux aux opportunités de travail, à l'information, à la formation, à l'accompagnement et à un service de qualité y sont reconnus. Pour ce qui est des obligations, celles concernant la recherche active d'un emploi, la disponibilité, la coopération positive, la réponse à des offres d'emploi et l'information sont relevées aux risques de radiation de l'inscription, de la perte d'accès aux services du Forem et, le plus important, de la prolongation du stage d'insertion ou de la perte des allocations de chômage.



#### 4. Différences avec le DIISP

Par rapport au DIISP, le système de l'accompagnement individualisé se caractérise par plusieurs éléments :

- Le DIISP ne concernait pas tous les demandeurs d'emploi. Ici, ils sont tous potentiellement concernés par l'accompagnement personnalisé. Le Comité de gestion et la Commission des opérateurs peuvent proposer au Gouvernement des publics-cibles préférentiels ;
- Un seul conseiller-référent pour un dossier. Ce qui entraîne, pour un demandeur d'emploi faisant l'objet de l'accompagnement, la confection du bilan, du plan d'actions, de son suivi et de son évaluation par la même personne. Pour mener à bien sa mission, toutes les informations et données présentes chez les opérateurs au sujet d'un demandeur d'emploi accompagné doivent être immanquablement centralisées chez le conseiller-référent ;
- Le plan d'actions remplace le contrat crédit d'insertion ;
- La coopération entre le Forem et les opérateurs prend place à travers la conclusion d'un contrat de coopération et est obligatoire alors que l'intégration dans le DIISP se faisait sur base volontaire ;
- Les contrats de coopération passés entre le Forem et les opérateurs et le suivi du plan d'actions par le conseiller-référent vont empêcher le passage du demandeur d'emploi chez des opérateurs différents qui font la même chose ;
- La Commission de recours du DIISP et les instances sous-régionales de concertation disparaissent et ne sont pas remplacées ;
- L'évolution triennale du dispositif effectuée par le Gouvernement sur base des informations transmises par le Comité de gestion du Forem et la Commission des opérateurs sera transmise au Parlement wallon et communiquée au Conseil économique et social de Wallonie.

#### 5. Mise en perspective

À la lecture de ces différentes dispositions, la vigilance reste de mise car c'est de la pratique que naîtront ou non les problèmes redoutés par les divers opérateurs. Aujourd'hui, encore, les revendications brandies par les EFT/OISP lors de l'entrée en vigueur de la réglementation, restent d'autant plus d'actualité :

- Le respect des demandeurs d'emploi en tant que personnes adultes, responsables de leurs actes et de leur choix, y compris en matière d'avenir professionnel. Ils doivent être au centre de l'accompagnement et de la coopération et toutes les actions les concernant doivent se construire pour et avec eux ;

- Le respect de la charte associative – car la liberté associative ne peut tolérer aucune exception – et de l'autonomie des pouvoirs locaux, telle qu'arrêtée dans le code portant sur la démocratie locale. Les EFT/OISP, qu'ils aient le statut juridique d'ASBL ou de CPAS, doivent être traités comme de vrais partenaires, d'égal à égal avec le Forem ;
- L'application systématique des principes de la simplification administrative – dont tout le monde parle, mais que si peu de politiques et d'administrations appliquent réellement. Le processus d'accompagnement et le dispositif de coopération ne doivent en aucun cas être une usine à gaz ; l'application doit être simple et souple afin que l'accompagnement individualisé soit une réelle plus-value pour le demandeur d'emploi ;
- La mise en place d'une véritable coopération. Il s'agit de s'appuyer clairement sur un modèle où la coopération repose sur l'ancrage territorial, la pluralité et la multidisciplinarité avec une volonté affirmée de faire participer aux processus décisionnels, non seulement les différents partenaires (associations et pouvoirs publics locaux) mais aussi le demandeur d'emploi. La coopération doit s'inscrire dans une approche intégrée et globale, une démarche d'actions en réseau, une réelle contractualisation, ainsi que la mise en œuvre concrète et effective de programmes territoriaux d'actions. Elle doit clairement reconnaître et affirmer la compétence de tous les acteurs et de leur capacité à agir tant ensemble que dans leurs champs respectifs d'intervention ; elle doit s'inscrire dans une démarche globale caractérisée par un équilibre pertinent entre les considérations d'ordre économique, mais aussi social. Elle doit être soucieuse des plus fragilisés ;
- La mise en œuvre, via cette réforme, du principe fondamental du droit au travail et l'ambition de chaque opérateur à contribuer à offrir à chaque citoyen la possibilité d'exercer ce droit.

En effet, ces précisions ne modifient pas les craintes des opérateurs. La capacité des conseillers-référents à mener à bien leurs missions pose toujours question. Dans ce cadre et celui plus spécifique de l'adressage, les conseillers CEFO (Carrefour Emploi Formation Orientation) semblent toujours complètement oubliés, alors que nous demandons qu'ils soient un point d'appui pour les conseillers-référents en raison de leur meilleure connaissance des différents opérateurs et de leurs offres de formation. FORMAPASS qui doit permettre de tendre vers une meilleure visibilité de l'offre de formation fait unanimement hausser les épaules de tous ceux qui pratiquent ce site inadapté. Plus globalement, les opérateurs déplorent un rapport de force déséquilibré avec le Forem. En effet, la conclusion du contrat de coopération constitue une condition d'agrément ; aussi, les opérateurs craignent de voir leur travail évalué et mis sous pression par le Forem alors que la réglementation limite son rôle à une évaluation de la coopération entre celui-ci et l'opérateur.

Plus concrètement, les opérateurs dénoncent déjà l'absence de moyens additionnels face à ce surcroît de travail qui s'impose à eux. Ensuite, il faut s'étonner de l'absence totale de référence à l'implication des entreprises. Comme pour le DIISP, celles-ci sont visées par le décret, mais ne peuvent être contraintes de jouer le jeu. Le combat semble donc terminé avant d'avoir commencé. C'est d'autant plus dommage que ces entreprises sont de plus en plus présentes pour répondre aux appels à projets lancés par le Forem... Enfin et surtout, nul n'est dupe quand la direction partenariale du Forem prétend ne pas participer au contrôle des chômeurs via l'adressage ou le contrat de coopération. Si c'est vrai pour cette direction, cela est faux en ce qui concerne le Forem en général et la direction du service aux particuliers qui contribuent clairement à ce processus à travers l'adressage.

Pour plus d'informations sur le sujet, vous pouvez consulter la section documentation dans l'espace réservé aux affiliés de notre site Internet. Une analyse plus détaillée et complète du décret en question et d'un de ses arrêtés d'exécution y est, en effet, disponible. Il est également possible de consulter une note politique rédigée sur le sujet par Jean-Luc VRANCKEN et Dan WENDORF, accessible à tous dans la rubrique news du site à la date du 15 octobre 2012. Cette note a, par ailleurs, fait l'objet d'une publication dans l'ESSOR n°62, revue trimestrielle du secteur de l'insertion socioprofessionnelle éditée par l'Interfédération des EFT/OISP, « *Le secteur des EFT/OISP dans tous ses (d)ébats* ».

## LES DISPOSITIFS

### 1. Les EFT/OISP

Les EFT/OISP ont navigué, pendant le temps du projet CoJEST et cela perdurera sans doute au moins un peu après sa clôture, à travers les eaux troubles des incertitudes juridiques, devant jongler non seulement avec les règles parfois floues de son dispositif en cours de modification mais également avec celles fédérales relatives à l'assurance chômage notamment.

Pour rappel, Les EFT, entreprises de formation par le travail, assurent une formation de stagiaires en entreprise assortie d'un accompagnement psychosocial. Il s'agit d'allier une formation générale et technique en recourant à une pédagogie spécifique, un travail productif et un accompagnement psychologique et social adapté aux besoins individuels des stagiaires. Les OISP, organismes d'insertion socioprofessionnelle, quant à eux, assurent la formation de stagiaires en recourant à une pédagogie adaptée pour favoriser l'acquisition de compétences générales et techniques et proposent également un accompagnement psychosocial. Sous forme d'ASBL ou de CPAS, ils sont agréés par la Région wallonne et bénéficient d'un subventionnement basé sur un taux horaire par heures stagiaires de 10 ou 12 € et octroyé via un montant annuel et des points APE. En 2017, ces deux types d'organismes seront rassemblés en un seul, les centres d'insertion socioprofessionnelle mais leurs caractéristiques principales y seront maintenues.

#### 1.1 Les conditions d'éligibilité des stagiaires et les dérogations à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014

##### ➤ *Principes réglementaires*

En raison de l'entrée en vigueur partielle du décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle au 1<sup>er</sup> janvier 2014, les conditions d'éligibilité des stagiaires ont changé pour les EFT/OISP à partir de cette date. Ce sont les critères établis par ce nouveau décret dont il faut désormais tenir compte. La situation du candidat reste appréciée la veille de son entrée en formation. Dans l'attente des documents officiels du Forem ou des autres institutions compétentes attestant de l'éligibilité des candidats, les centres agréés doivent utiliser le modèle d'attestation sur l'honneur annexé à l'arrêté du Gouvernement wallon du 13 février 2014 (il est accessible dans l'espace réservé aux affiliés).

Les catégories de stagiaires éligibles prescrites par l'article 5 du décret du 10 juillet 2013 sont les suivantes :

- Toute personne, non soumise à l'obligation scolaire, inscrite au Forem en tant que DEI qui dispose au maximum du certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré ou d'un titre équivalent (CES2D) ;

- Toute personne, non soumise à l'obligation scolaire, inscrite à l'Office en tant que DEI pendant au moins 18 mois au cours des 24 mois qui précèdent la date de son entrée en formation ;
- Toute personne, non soumise à l'obligation scolaire, inscrite au Forem en tant que DEI, considérée comme médicalement apte à suivre un processus de formation et d'insertion socioprofessionnelle, et qui répond à une des conditions suivantes :
  - a) avoir été enregistré auprès de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, ou de l'Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées, ou du « *Fond bruxellois pour les personnes handicapées* » ou le « *Vlaams fundvoor sociale integratie van personen met een handicap* », avoir fait l'objet d'une décision d'intervention de la part de celle-ci ou de celui-ci, et avoir communiqué à l'Agence, à l'Office ou au Fond toute décision relative aux dispositions d'aide ou d'intégration sociale ou professionnelle prise par le pouvoir fédéral ou communautaire ;
  - b) avoir été victime d'un accident du travail et fournir une attestation délivrée par le Fonds des accidents du travail ou par l'Office médico-social de l'Etat certifiant une incapacité d'au moins 30 % ;
  - c) avoir été victime d'une maladie professionnelle et fournir une attestation délivrée par le Fonds de maladies professionnelles ou par l'Office médico-social de l'Etat certifiant une incapacité d'au moins 30 % ;
  - d) avoir été victime d'un accident de droit commun et fournir une copie du jugement délivrée par le greffe du tribunal certifiant que le handicap ou l'incapacité est d'au moins 30 % ;
  - e) avoir été victime d'un accident domestique et fournir une copie de la décision de l'organe assureur certifiant que l'incapacité permanente est d'au moins 30 % ;
  - f) bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés ;
- Toute personne incarcérée ou internée dans un établissement pénitentiaire ou un institut de défense sociale, et susceptible, dans les trois ans d'être libérée ou d'être placée en détention limitée ou de bénéficier d'une libération conditionnelle telles que visées respectivement par les articles 21 et 24 de la loi du 17 mai 2006 relative au statut juridique externe des personnes condamnées à une peine privative de liberté et aux droits reconnus à la victime dans le cadre des modalités d'exécution de la peine ;
- Toute personne considérée comme une personne étrangère séjournant légalement sur le territoire belge, conformément à la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, y compris dans le cadre des recours prévus par les dispositions contenues dans le titre III de la loi précitée et qui

dispose au maximum du certificat de l'enseignement secondaire du deuxième degré ou d'un titre équivalent (CES2D) ;

- Toute personne, inscrite comme demandeur d'emploi inoccupé auprès de l'Office, qui bénéficie de l'article 60, §7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale.

Les dérogations, elles, sont également profondément modifiées. En effet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, elles sont uniquement accessibles aux DEI inscrits au Forem disposant au maximum du CESS ou d'un titre équivalent. Plus aucune demande préalable, que ce soit auprès de l'administration ou du Forem, n'est plus nécessaire avant l'entrée en formation. Il appartient donc aux centres de bien classer la demande dans les dossiers en dérogation et de conserver dans le dossier stagiaire les justificatifs (dont l'attestation sur l'honneur) qui feront l'objet de l'inspection *a posteriori*.

Les taux de dérogations arrêtés au 30 juin 2013 sont valables pour les années 2014 et 2015. 3 taux différents de dérogation sont appliqués selon le siège d'activité du centre (lieu principal de la formation) :

- Taux de 20 % si le siège d'activité est situé sur le territoire d'un CSEF dans lequel le taux de la demande d'emploi est supérieur d'au moins 15% au taux moyen de la demande d'emploi en Région wallonne de langue française ;  
→ Concerne Charleroi, Liège et Mons
- Taux de 20 % si le siège d'activité est situé sur le territoire d'un CSEF dans lequel le taux de la demande d'emploi se situe entre moins de 15 % et plus de 15 % du taux moyen de la demande d'emploi en Région wallonne de langue française ;  
→ Concerne la Région du Centre, Mouscron/Comines et Verviers
- Taux de 40 % si le siège d'activité est situé sur le territoire d'un CSEF dans lequel le taux de la demande d'emploi est inférieur d'au moins 15 % au taux moyen de la demande d'emploi en Région wallonne de langue française ;  
→ Concerne le Luxembourg belge, Huy/Waremme, Namur, le Brabant wallon et Tournai/Ath/Lessines

À titre d'illustration, la méthode de calcul utilisée par l'inspection est la suivante pour un taux de dérogation de 20 % : nombre maximal autorisé de stagiaires sous dérogation = 25 % des stagiaires éligibles de droit (éligibles de droit = stagiaires dans les conditions prévues par le décret – non compris les stagiaires sous dérogation) Exemple : si 80 stagiaires sont éligibles, alors jusqu'à 20 stagiaires sont autorisés sous dérogation. Lorsqu'il y a trop de dérogations par rapport au nombre autorisé, les heures correspondantes sont retirées en commençant par les derniers stagiaires entrés en formation.



En conclusion, nous pouvons ainsi noter certains changements importants par rapport aux années précédentes :

- Le diplôme maximum éligible en EFT monte au CES2D ;
- Les bénéficiaires du CPAS ou les demandeurs d'emploi réintégrant le marché de l'emploi doivent répondre aux conditions d'une des catégories précitées ;
- Les articles 60 peuvent entrer en OISP ;
- Il n'y a plus de périodes assimilées à une inscription en tant que DEI (emprisonnement, assurance maladie, périodes couvertes par un pécule de vacances, périodes de travail salarié ne dépassant pas 3 mois d'occupation temps plein) ;
- Les dérogations ne sont plus accessibles aux personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

➤ ***La réglementation chômage court-circuite les conditions d'éligibilité pour les EFT***

Les personnes bénéficiant d'allocations de chômage font partie du public visé par le décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle. Ils peuvent accéder aux formations organisées par les EFT/OISP sur base, notamment, des articles 5 alinéa 1<sup>er</sup> 1° et 2° et 6 :

*« Pour l'application du présent décret, est considéré comme stagiaire :*

*1° toute personne, non soumise à l'obligation scolaire, inscrite à l'Office en tant que demandeur d'emploi inoccupé qui dispose au maximum du certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré ou d'un titre équivalent ;*

*2° toute personne, non soumise à l'obligation scolaire, inscrite à l'Office en tant que demandeur d'emploi inoccupé pendant au moins 18 mois au cours des 24 mois qui précèdent la date de son entrée en formation (...) »*

*« §1<sup>er</sup>. Le centre peut prendre en charge des personnes, non soumises à l'obligation scolaire, inscrites à l'Office comme demandeurs d'emploi inoccupés, qui ne répondent pas aux conditions visées à l'article 5 et qui disposent au maximum du certificat d'enseignement secondaire supérieur ou d'un titre équivalent pour autant que : (...) »*

Les chômeurs complets indemnisés doivent être disponibles sur le marché de l'emploi pour bénéficier de leurs allocations, c'est une des obligations fondamentales de la réglementation chômage. Pour intégrer une formation en EFT, ils doivent donc être dispensés de cette obligation de disponibilité. Pour ce faire, ils doivent introduire une demande de dispense sur base de l'article 94 §4 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 sur le chômage. Celle-ci ne peut être obtenue qu'en cas de réunion de plusieurs conditions :

- Le chômeur est au début de la formation âgé de 18 ans au moins et n'est pas titulaire d'un diplôme ou d'un certificat d'études du cycle secondaire supérieur ;

- Le chômeur est au début de la formation inscrit comme demandeur d'emploi depuis 6 mois au moins ;
- Dans les 6 mois qui précèdent le début de la formation, le chômeur n'a ni suivi des études de plein exercice, ni suivi avec succès une formation professionnelle individuelle en entreprise, ni travaillé plus de 78 jours comme travailleur salarié ou plus d'un trimestre comme travailleur indépendant.

Il en découle donc que, pour ce type de public, dans les faits, les véritables conditions d'éligibilité pour entrer en EFT sont celles qui sont appliquées pour obtenir la dispense. Dès lors, les chômeurs qui disposent d'un diplôme supérieur ou égal au certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) ne peuvent intégrer une formation en EFT alors que les articles 5 alinéa 1<sup>er</sup> 2° et 6 du décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle les désignent comme public éligible. En outre, les chômeurs qui ne disposent pas d'un certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) ne peuvent intégrer une formation en EFT que s'ils justifient d'une durée d'inscription en tant que demandeur d'emploi inoccupé de 6 mois au moins avant l'entrée en formation alors que l'article 5 alinéa 1<sup>er</sup> 1° du décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle les désignent automatiquement comme public éligible avec comme seule contrainte le fait d'être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé au Forem.

En fait, pour les chômeurs complets indemnisés, le problème de l'accès en EFT a toujours existé. En tant que chômeurs, avant d'intégrer la formation, ils étaient tenus de demander à l'Onem une dispense de disponibilité sur le marché de l'emploi. Celle-ci, dont les conditions sont stipulées ci-dessus est spécifique pour les EFT et ne correspond pas à celle octroyée pour les OISP. En effet, au sein de cette réglementation complexe, l'on retrouve plusieurs possibilités de dispense, en vue de reprendre des études, de suivre une formation professionnelle, de suivre une formation pour un métier indépendant ou pour suivre d'autres types de formations. À chaque fois, les conditions à remplir pour obtenir la dispense sont différentes et ses conséquences sur l'octroi des allocations varient également.

Pour l'Onem, la formation OISP est une formation professionnelle. C'est bizarre parce qu'on ne peut parler de formation professionnelle que lorsque celle-ci est reconnue ou subventionnée par le service public de l'emploi. Dans ce cas, à part l'euro de l'heure qui est à charge du Forem, nous ne voyons pas d'autres raisons qui pourraient relier la formation OISP à cette définition. Par contre, pour l'Onem, toujours, la formation EFT entre dans la catégorie « *autres formations* », la catégorie résiduaire et n'est pas considérée comme une formation professionnelle.

Si c'est effectivement cette base qui sert à la distinction, nous comprenons alors pourquoi les EFT et les OISP ne sont pas logés à la même enseigne. Ce n'est toutefois pas une situation acceptable car en l'état, sur le terrain, les conditions d'éligibilité en EFT et en OISP restent différentes alors qu'un des objectifs de la réforme initiée en 2013 était notamment l'harmonisation de celles-ci. En effet, la dispense pour entrer en formation professionnelle se concrétise par la conclusion d'un contrat F70bis avec le Forem qui agit automatiquement comme dispense et qui ne requière pas de conditions particulières à son octroi. La dispense pour entrer en EFT, par contre, est soumise à un accord du directeur du bureau de chômage et n'est pas délivrée si le chômeur a le CESS ou un diplôme supérieur et/ou s'il ne justifie pas d'une inscription en tant que demandeur d'emploi inoccupé au Forem depuis au moins 6 mois.

Ce double traitement existe depuis très longtemps. Toutefois, le problème de l'accès plus restreint en EFT n'est apparu qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2014 lors de la mise en application des dispositions relatives au public-cible du décret du 10 juillet 2013. À ce moment, le Forem, qui, à titre administratif, concluait également des contrats F70bis avec des stagiaires en EFT, de manière à éluder la contrainte de la dispense sans cependant payer l'euro de l'heure, a mis un terme à cette pratique, laissant le secteur dans l'embarras. L'Interfédé, sous l'impulsion de CAIPS, a interpellé avant l'été 2014, par question parlementaire, la Ministre fédérale de l'Emploi de l'époque, Monica DE CONINCK afin de trouver une solution. Elle nous a gentiment renvoyés au transfert de compétences, la matière de la disponibilité étant en passe d'être régionalisée. Une bonne nouvelle pour le secteur qui pourrait alors plus facilement justifier la mise en concordance au niveau régional de ces dispositions. À première vue, oui... mais non, enfin pas sûr, car tous les acteurs ne sont pas d'accord sur le contenu précis des normes régionalisées. Pour certains, les règles concernant ces dispenses ne peuvent être modifiées qu'à l'échelon fédéral alors que d'autres estiment, avec la loi sur la 6<sup>ème</sup> réforme de l'état à l'appui, que la Région peut prendre en main directement cette matière.

C'est peut-être même encore plus compliqué que cela. Toucher à la matière de la disponibilité, par exemple, à la notion de formation professionnelle, pourrait impacter le mécanisme de la dégressivité des allocations de chômage. Or, ça, c'est bien du ressort du fédéral et les Régions ne peuvent pas y toucher. Le fait de suivre une formation professionnelle à temps plein (35 heures par semaine) pendant une certaine durée (au moins 3 mois) permet de fixer le niveau des allocations pendant le temps de la formation. En d'autres mots, pendant que le chômeur suit la formation, ses allocations ne diminuent pas comme elles devraient le faire normalement. Les stagiaires chômeurs qui sont en formation en OISP à temps plein bénéficient de cette fixation. Tel n'est pas le cas normalement lorsque la formation est faite en EFT ou en OISP à temps partiel. Des différences semblables existent dans le cadre des jours assimilés pour le stage d'insertion et dans le cadre de la prolongation des allocations d'insertion. Ces différences, qui n'ont pas de sens aux yeux du secteur et dont la disparition doit être poursuivie pour des raisons

évidentes de non-discrimination, ne relèvent pas de la disponibilité et donc des Régions mais y sont intrinsèquement liées. Ce qui entraîne un imbroglio où un niveau est compétent pour une matière mais ne pourrait y toucher parce que cela en modifierait une autre qui est de la compétence d'un autre niveau et vice versa. Le tout, sans tenir compte, si on ouvre le débat, du risque potentiel de remise en cause du caractère « *formation professionnelle* » des OISP qui justifie l'accès à une série d'avantages pour ses stagiaires par rapport à ceux en EFT. Dans le système actuel, il ne serait pas incompréhensible d'entendre que les OISP ne sont pas des formations professionnelles et doivent, sur ce point, être plutôt rattachées aux EFT.

➤ ***Quid des personnes qui bénéficient d'indemnités de la mutuelle ?***

Des questions se posent sur l'accès à la formation pour les personnes qui sont actuellement sur la mutuelle. Sont-elles toujours bien éligibles ? Faut-il une dérogation ? En bref, les idées ne sont plus très claires à ce sujet depuis le changement des conditions d'éligibilité des stagiaires le 1<sup>er</sup> janvier 2014...

L'article 5 alinéa 1<sup>er</sup> 3<sup>o</sup> du décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle définit ainsi la catégorie éligible des personnes pour raisons de santé :

*« Pour l'application du présent décret, est considéré comme stagiaire : (...)*

*3<sup>o</sup> toute personne, non soumise à l'obligation scolaire, inscrite à l'Office en tant que demandeur d'emploi inoccupé, considérée comme médicalement apte à suivre un processus de formation et d'insertion socioprofessionnelle, et qui répond à une des conditions suivantes :*

- a) avoir été enregistré auprès de l'agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, ci-après dénommée « l'agence » ou de l'office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées, ci-après dénommé « l'office » ou du « Fond bruxellois pour les personnes handicapées » ou le « Vlaams fundvoor sociale integratie van personen met een handicap » ci-après dénommés « le Fond », avoir fait l'objet d'une décision d'intervention de la part de celle-ci ou de celui-ci, et avoir communiqué à l'Agence, à l'Office ou au Fond toute décision relative aux dispositions d'aide ou d'intégration sociale ou professionnelle prise par le pouvoir fédéral ou communautaire ;*
- b) avoir été victime d'un accident du travail et fournir une attestation délivrée par le Fonds des accidents du travail ou par l'Office médico-social de l'état certifiant une incapacité d'au moins 30 % ;*
- c) avoir été victime d'une maladie professionnelle et fournir une attestation délivrée par le Fonds de maladies professionnelles ou par l'Office médico-social de l'état certifiant une incapacité d'au moins 30 % ;*
- d) avoir été victime d'une maladie ou d'un accident de droit commun et fournir une copie du jugement délivrée par le greffe du tribunal certifiant que le handicap ou l'incapacité est d'au moins 30 % ;*

- e) avoir été victime d'une maladie ou d'un accident domestique et fournir une copie de la décision de l'organe assureur certifiant que l'incapacité permanente est d'au moins 30 % ;
- f) bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés ; (...) »

Nous voyons que les personnes bénéficiant d'indemnités de mutuelle n'y sont pas reprises. Elles ne sont pas visées par la réglementation et ne peuvent donc entrer en formation.

Il est difficile de comprendre cette situation dès lors que ce public, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, lorsqu'il obtenait préalablement l'accord de toute instance habilitée à délivrer ce type d'attestations, pouvait entrer en formation en EFT/OISP par le biais des dérogations. Désormais, à moins de rencontrer les conditions inscrites ci-plus haut ou celles prescrites par le décret (DEI et CES2D maximum ; DEI et 18 mois d'inscription sur les 24 précédents), les personnes qui bénéficient d'indemnités pour incapacité de travail ne sont plus éligibles ni dans le cadre général ni via les dérogations.

Toutefois, il existe une convention de collaboration entre l'INAMI, les organismes assureurs, l'AWIPH et le Forem dont les bénéficiaires pourraient être ces personnes maintenant inéligibles. L'objectif de la convention est de « *restaurer partiellement ou intégralement la capacité de travail initiale ou valoriser la capacité de travail potentielle du bénéficiaire, au moyen notamment de l'apprentissage d'une nouvelle profession de référence, d'une mise à niveau des connaissances ou des compétences professionnelles ou de toute autre action (coaching...) ayant pour objectif de favoriser la réinsertion professionnelle du bénéficiaire* ».

Les bénéficiaires de la convention sont les personnes indemnisées par la mutuelle, que ce soit dans le cadre de l'incapacité de travail primaire ou dans le cadre de l'invalidité. Ils sont repris sous le code C32 au niveau du Forem. Ce code correspond à une inscription comme demandeur d'emploi libre, en incapacité de travail et souhaitant un accompagnement vers l'emploi.

Le médecin conseil de la mutuelle est la première personne qui intervient dans le cadre de cette convention en envisageant la réintégration professionnelle future du bénéficiaire via, par exemple, le suivi d'une formation. Le Forem accompagne la personne dans le cadre de deux phases éventuelles : une phase, non obligatoire, de définition d'un projet de formation et/ou d'insertion et une seconde phase de mise en place effective du projet de formation (auprès du Forem ou de tout opérateur agréé par celui-ci, donc les EFT/OISP, par exemple). Il s'engage à prendre en charge un volume annuel maximal de 1.000 bénéficiaires actuellement. L'AWIPH peut intervenir si le bénéficiaire a un handicap reconnu par ailleurs.



Le financement de cette action est pris en charge exclusivement par l'INAMI. Le bénéficiaire continue à percevoir son indemnité de mutuelle et voit ses frais de déplacement remboursés par l'INAMI selon des critères fixés par la Commission supérieure du Conseil médical de l'Invalidité. Le Forem reçoit une subvention, dans le cadre de la première phase (élaboration du projet professionnel) couvrant la totalité des coûts avec un maximum de 6.000 € par bénéficiaire pour une durée maximale de 6 mois et reçoit une subvention, dans le cadre de la seconde phase (suivi de formation auprès du Forem ou d'un opérateur agréé) en fonction des coûts établis par l'opérateur de formation/insertion selon le catalogue des offres de prestations. Les frais relatifs à la médecine du travail et à l'assurance-loi sont pris en charge par l'opérateur de formation.

Les EFT/OISP pourraient constituer les structures d'accueil des personnes sous mutuelle qui ont débuté ce processus de réinsertion professionnelle financé par l'INAMI. Toutefois, les heures ainsi prestées ne pourront être comptabilisées dans le cadre de l'agrément EFT/OISP puisque celles-ci demeurent inéligibles. Cependant, les centres devraient alors bénéficier d'un soutien pécuniaire ad hoc de la part du Forem qui serait à négocier directement. Dès lors, avant que nos revendications pour la réintégration de ce public dans les catégories éligibles de notre dispositif ne soient éventuellement bientôt acceptées, l'application de cette convention pourrait, dans certains cas, être demandée auprès du Forem en présence d'une candidature correspondante à la formation.

## 1.2 Incidence d'une période d'emploi au cours d'une formation en EFT

En 2010, suite à une interpellation dans le cadre du projet Trempl'Intérim, l'Onem considérait que le chômeur qui suivait une formation dans une entreprise de formation par le travail et qui bénéficiait à ce titre d'une dispense en application de l'article 94 §4 ne pouvait bénéficier des allocations que pour les jours/mois pendant lesquels il joignait une attestation mensuelle à sa carte de contrôle et dont il ressortait qu'il participait régulièrement aux activités imposées par le programme de formation. Toutefois, si l'entreprise de formation par le travail acceptait de considérer que la formation n'était pas interrompue par une période d'intérim et délivrait une attestation pour le mois en cours, l'Onem était d'accord de maintenir la dispense pour autant que la période de travail (et donc d'interruption de l'indemnisation par l'assurance chômage) n'ait pas dépassé 28 jours. Dans ce cas, l'entreprise de formation par le travail délivrait une attestation de présence (de préférence le formulaire C98) en mentionnant les jours d'absences justifiées. Le chômeur devait bien sûr également mentionner ses jours de travail sur sa carte de contrôle.

Le délai de 28 jours trouvait son origine dans les articles 133 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 et 91 de l'arrêté ministériel pris en application qui prévoyaient qu'une nouvelle demande d'allocations de chômage devait être introduite après une période non indemnisée en allocations de chômage de 28 jours calendrier consécutifs. Le chômeur devait également se réinscrire comme demandeur d'emploi auprès des services du Forem.



Si la période de reprise de travail atteignait ou dépassait 28 jours, l'Onem considérait que la dispense avait pris fin. Après la période de travail, le chômeur devait introduire une nouvelle demande d'allocations de chômage pour bénéficier à nouveau des allocations et une nouvelle demande de dispense (formulaire C94D) s'il reprenait la formation dans l'entreprise de formation par le travail. Dans ce cas, il ne devait pas se réinscrire comme demandeur d'emploi. Le texte réglementaire permet en effet d'obtenir plusieurs fois une dispense mais sans que la durée cumulée des périodes de dispense accordées, pour une ou plusieurs formations, puisse toutefois excéder 18 mois.

La situation reste identique et peut tout autant concerner des périodes d'emploi hors intérim mais il y a également lieu de réfléchir sur l'opportunité de maintenir la dispense dans le cas où ces périodes ne dépassent pas 28 jours. En effet, durant ces jours, la dispense s'écoule et elle a une durée limitée. Puisque l'article 94 §4 peut autoriser l'octroi de la dispense de 18 mois en plusieurs fois, il peut être préférable pour un stagiaire d'y mettre fin avant la période d'emploi et de la redemander après afin de ne pas perdre l'effectivité d'une partie de celle-ci par la suite...

### 1.3 Les stages en entreprise

#### ➤ **Principes réglementaires**

Les EFT/OISP peuvent prévoir, dans leur programme de formation, l'organisation de stages en entreprise. Ces stages, qui peuvent s'effectuer au sein d'une ou de plusieurs entreprises, ne peuvent être proposés aux stagiaires qu'après que ceux-ci aient effectué une formation de minimum 150 heures au sein du centre. Dans l'optique du projet CoJEST dont un des objectifs recherchés est la mise et l'accompagnement dans l'emploi en entreprises d'insertion de stagiaires formés en EFT/OISP, cette possibilité de stage est une opportunité bienvenue pour créer un tel lien entre ces opérateurs. Bref retour dès lors sur les dispositions réglementaires encadrant ce mécanisme.

Le stage en entreprise s'inscrit dans le programme de formation organisé par les EFT/OISP qui poursuivent, par ce biais, des objectifs d'insertion socioprofessionnelle, de promotion de l'égalité des chances dans l'accès à la formation et à l'emploi et d'optimisation des trajectoires basée sur le partenariat entre opérateurs tout en assurant aux stagiaires des pratiques de formation favorisant l'émancipation sociale, individuelle et collective. On entend par optimisation des trajectoires la coordination d'actions en vue de permettre aux stagiaires d'acquérir le maximum de compétences afin de leur garantir un accès durable au marché de l'emploi et de maximaliser les acquis de chaque action de formation et d'insertion.

Le stage en entreprise doit donc bien s'inscrire dans une démarche permettant aux EFT/OISP, notamment de développer les capacités des stagiaires à se former en les aidant à acquérir des comportements professionnels et des compétences techniques leur favorisant l'accès à des formations qualifiantes et, à terme, au marché de l'emploi et de les amener à développer leur autonomie sociale.

La durée du stage en entreprise est fixée à maximum 240 heures en OISP et 520 heures en EFT. Toutefois, les centres peuvent introduire une demande de prolongation auprès du Ministre. En aucun cas, celle-ci ne pourra être supérieure à 280 heures en OISP et 180 heures en EFT. Cette demande doit avoir lieu par lettre recommandée ou par tout moyen conférant preuve de la date de l'envoi. La décision de prolongation de la durée du stage, qui est soumise à l'avis de la Commission EFT/OISP, doit être prise dans les 20 jours ouvrables qui suivent la réception du rapport d'instruction de l'administration. Le délai d'ordre est porté à 30 jours si le rapport d'instruction de l'administration parvient au Ministre pendant les mois de juillet et d'août. A défaut, le Ministre sera réputé avoir pris une décision favorable. Dans ce cadre, le Ministre peut prendre en considération d'autres législations fixant des critères spécifiques à l'organisation de formations dans certains secteurs d'activité, notamment en ce qui concerne les filières de formation qui relèvent des commissions paritaires 318 et 319.

Le stage en entreprise ne doit pas être confondu avec le stage d'acculturation. Celui-ci est un stage de découverte d'un métier, d'un poste de travail, d'une culture d'entreprise, qui vise à préciser le projet de formation professionnelle et se trouve donc en amont de la validation du projet. L'obligation incombant aux stagiaires d'avoir effectué une formation de minimum 150 heures au sein du centre avant de débiter un stage extérieur n'existe pas dans le cadre du stage d'acculturation. La durée maximale du stage d'acculturation est de 160 heures et peut être cumulée avec celle du stage en entreprise.

➤ ***Des conditions à remplir***

Pour qu'un stage en entreprise puisse prendre place, certaines conditions doivent être remplies :

- *Une convention entre le centre, le stagiaire et l'entreprise*

Elle devra reprendre les compétences techniques visées par le stage, les horaires du stage, les tâches qui seront confiées au stagiaire, ainsi que le matériel qu'il sera amené à utiliser.

Un tuteur pour le stagiaire au sein de l'entreprise devra être désigné et un formateur EFT/OISP devra effectuer le suivi du stagiaire en stage au minimum toutes les 2 semaines, notamment par l'intermédiaire de visites au sein de l'entreprise.

Une liste des présences journalières en stage (formulaire L1bis) doit être tenue par l'entreprise et conservée au sein du centre. L'entreprise devra s'engager à relever les présences du stagiaire et à informer le centre de ses absences. Elle devra également prévenir immédiatement le centre en cas d'accident de travail et l'informer de toute autre difficulté qui serait rencontrée dans le cadre du stage. Elle devra également respecter les règles relatives au RGPT, au Code sur le bien-être au travail et à la modernisation de la sécurité sociale. Elle veillera notamment à établir une déclaration immédiate de l'emploi pour tout stagiaire dont la durée du stage en son sein excédera 60 jours au cours d'une même année civile.

Au cours du stage en entreprise, le stagiaire doit néanmoins suivre 10 % des heures de formation au sein du centre.

Pendant la durée du stage, rien ne change concernant le défraiement des stagiaires qui continue à être dû en EFT par l'EFT et en OISP par le Forem. Cependant, une participation financière peut être demandée à l'entreprise qui accueille le stagiaire. La réglementation EFT/OISP ne l'interdit pas.

Rappelons enfin que les EFT/OISP sont tenus de fournir annuellement à l'administration la liste des entreprises où des stages ont été effectués.

- Des évaluations

Si le stage est d'une durée inférieure à 160 heures, un rapport d'évaluation doit être établi en fin de stage. Il devra y figurer une évaluation des compétences techniques acquises par le stagiaire et sera signé par le tuteur, par le responsable EFT/OISP et par le stagiaire.

Si le stage est d'une durée supérieure à 160 heures, un rapport d'évaluation doit être établi à la moitié et à la fin du stage. Il devra y figurer une évaluation des compétences techniques acquises par le stagiaire et sera signé par le tuteur, par le responsable EFT/OISP et par le stagiaire.

- Une DIMONA pour le stagiaire par le maître de stage ?

Les entreprises doivent être de plus en plus attentives à l'obligation d'établir des Dimonas pour les stagiaires effectuant un stage en leur sein, surtout depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 où le champ d'application de cette mesure a été élargi. La question se pose parfois pour les stagiaires provenant de centres EFT/OISP. L'occasion de rappeler quelques principes concernant ceux-ci.

Afin de relancer les systèmes de formation en alternance, les pouvoirs publics ont prévu de mieux organiser le traitement des différents systèmes tant sur le plan de la sécurité sociale que sur le plan du droit du travail. Une première étape dans cette direction a consisté en l'extension de l'obligation Dimona à tous les jeunes qui combinent formation et travail dans des conditions similaires. Les jeunes suivants étaient déjà inclus dans le champ d'application de la Dimona :

- Les jeunes avec un contrat de stage dans le cadre de la formation de chef d'entreprise ;
- Les apprentis issus de l'apprentissage industriel et de la formation des classes moyennes ;
- Les conventions d'immersion professionnelle ;
- Les jeunes sous convention d'insertion socioprofessionnelle ou de formation.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, une déclaration Dimona est maintenant aussi obligatoire pour les jeunes en stage de transition et pour les personnes qui à l'initiative du service compétent pour la formation professionnelle concluent :

- Un contrat pour une « *formation professionnelle individuelle en entreprise* » (FPI) ;
- Un « *Plan formation-insertion* » (PFI) ;
- Une « *individuele beroepsopleiding in een onderneming* » ;
- Un contrat pour une « *individuelle Berufsausbildung im Unternehmen* ».

Cette mesure résulte du plan pour l'emploi instaurant, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'obligation de prévoir, chaque année, un certain nombre de places de stage en entreprise (stage d'intégration) proportionnel à 1 % de l'effectif (calculé en équivalent temps plein) au 2<sup>ème</sup> trimestre de l'année précédente. Cette obligation concerne tous les employeurs du secteur privé. L'objectif est de vérifier le respect de cette obligation globale. Si cet engagement n'était pas respecté, il pourrait être converti en obligation pour tous les employeurs à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015. À l'heure actuelle, une telle conversion n'a pas encore eu lieu.

Le champ d'application de la déclaration Dimona est donc très vaste. Les catégories de travailleurs qui sont exclues du champ d'application sont limitativement énumérées. Il s'agit généralement de personnes qui sont certes employées dans le cadre d'un contrat de travail ou dans des conditions similaires à celles d'un contrat de travail, mais qui, en raison de la durée limitée de leurs prestations, sont dispensées de l'assujettissement à l'ONSS et, par extension, aussi de l'obligation Dimona. Il faut penser par exemple aux artistes qui perçoivent de petites indemnités spécifiques,

aux bénévoles, aux travailleurs qui sont employés maximum 25 jours au cours d'une année civile dans le secteur socioculturel ou le jour d'une manifestation sportive (moniteur ou animateur).

En ce qui concerne les stages de nouveau, la déclaration Dimona reste toutefois non obligatoire pour deux catégories de stagiaires :

- Les stagiaires pour des prestations de travail effectuées auprès d'un employeur dans le cadre de la formation qu'ils suivent dans un établissement d'enseignement ou un organisme de formation créé, subventionné ou agréé par la communauté ou la région compétente, pour autant que la durée totale de ces prestations de travail n'excède pas 60 jours auprès d'un même employeur ou maître de stage au cours d'une année scolaire ou académique pour les établissements d'enseignements ou au cours d'une année civile pour les organismes de formation ;
- Les stagiaires pour des prestations fournies dans le cadre de stages dont la durée est explicitement fixée par l'autorité compétente dans le cadre d'un cursus conduisant à la délivrance d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation de compétence professionnelle.

Ainsi, il n'est toujours pas obligatoire pour une entreprise d'établir une Dimona pour un stagiaire provenant d'un centre EFT/OISP si la durée totale des prestations de travail de ce dernier auprès de cet employeur ou maître de stage n'excède pas 60 jours au cours d'une année civile pour les organismes de formation. Cependant, la réglementation ne prévoit pas s'il s'agit de 60 jours calendrier, de 60 jours ouvrables ou encore de 60 jours de stage. Par prudence et pour éviter toute potentielle contestation, nous vous conseillons de considérer ces jours comme des jours calendrier...

➤ ***Pour l'avenir***

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, date à laquelle le décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle et ses arrêtés seront pleinement d'application pour les centres qui auront obtenu l'agrément pendant la période de transition, les dispositions concernant les stages en entreprise seront un peu différentes.

Les stages d'acculturation, visant la découverte d'un métier, d'un poste de travail, d'une culture d'entreprise, dans le but de préciser le projet de formation professionnelle, seront limités, par stage, à 90 heures et pourront être effectués au sein d'une ou de plusieurs entreprises, de plusieurs services d'une même entreprise ou au sein d'un ou plusieurs autres organismes de formation.

Les stages de formation professionnelle, visant l'exercice de compétences acquises au sein de la filière de formation, seront limités, pour chaque stage, à 520 heures et pourront être effectués au sein d'une ou plusieurs entreprises, ou de plusieurs services d'une même entreprise. Pour ce dernier, celui-ci peut uniquement être proposé aux stagiaires après que ceux-ci aient effectué une formation d'une durée minimale de 150 heures au sein du centre.

Le stage de formation professionnelle pourra excéder la durée de 520 heures dans les cas requis par une autre législation ou réglementation fixant des critères spécifiques à l'organisation de formations dans certains secteurs d'activité. Dans ce cas, le centre devra préciser, dans le programme de la filière, l'organisation du stage et la durée des formations et la décision d'agrément précisera que le centre peut déroger à la durée maximale de 520 heures.

La durée cumulée des stages prévus dans le programme individuel de formation ne pourra pas être supérieure à la moitié de la durée du programme de formation.

Un contrat individuel de stage devra toujours être conclu entre le stagiaire, le centre avec lequel le stagiaire a conclu le contrat pédagogique ainsi que l'entreprise ou le centre dans lequel est organisé le stage. Le contrat contiendra au minimum les éléments suivants :

- Les parties signataires du contrat de stage ;
- Les droits et obligations des parties en ce compris la prise en charge des coûts de la formation du stagiaire ;
- La filière dans laquelle le stagiaire est inscrit ;
- Les objectifs du stage ;
- La durée et le rythme hebdomadaire du stage ;
- La description de la ou des fonctions exercées par le stagiaire au cours du stage en conformité avec le programme de la filière ;
- Les critères et les modalités de l'évaluation.

## **2. Les entreprises d'insertion**

### **2.1 Une réforme attendue**

Durant le temps du projet CoJEST, à l'instar des EFT/OISP, les entreprises d'insertion ont également connu des changements réglementaires importants.

Pour rappel, une entreprise d'insertion est une société commerciale à finalité sociale qui vise l'insertion par l'emploi de personnes peu qualifiées à travers une activité productrice de biens et de services, développe des modes d'organisation basés sur la participation des travailleurs et dispose d'un système d'accompagnement social des travailleurs peu qualifiés. Agréé par la Région wallonne sous certaines conditions,



elle bénéficie de subventions pour l'accompagnement social et pour l'engagement de travailleurs du public-cible. Ces dernières, limitées dans le temps, ont pour objet de compenser le manque de productivité des travailleurs occupés par rapport à des travailleurs classiques le temps pour eux, par leur formation et leur insertion dans l'emploi, de combler ce manque.

➤ ***Une refonte globale du dispositif***

Un nouveau décret relatif aux entreprises d'insertion a été adopté le 19 décembre 2012 et est entré en vigueur le 31 janvier 2013.

Le régime qui s'applique aujourd'hui aux entreprises d'insertion est, on peut le dire, profondément remanié. Les procédures d'agrément et de subventionnement sont dissociées, ce qui implique l'obtention de deux décisions différentes mais permet aux entreprises en difficulté qui ne pourraient plus accéder aux subventions de conserver leur agrément pendant le temps de leur redressement et de repostuler par la suite à des subventions sans devoir passer par l'étape lourde d'une nouvelle demande d'agrément. Le premier agrément a une durée de 2 ans renouvelable une fois pour 4 ans et ensuite, renouvelable tacitement pour des périodes de 4 ans.

Des nouvelles conditions d'agrément ont fait leur apparition. Le statut de société à finalité sociale reste indispensable mais les formes commerciales éligibles sont désormais limitées à la société anonyme, la société coopérative à responsabilité limitée et le groupement d'intérêt économique. En revanche, la taille possible de l'entreprise a été augmentée à la moyenne entreprise (250ETP) et, dans certains cas, jusqu'à la grande entreprise (détection majoritaire par des pouvoirs locaux, groupes d'entreprises d'insertion liées ou présence dans l'actionnariat d'une entreprise de travail adapté). Ainsi a pris fin la contrainte, parfois difficile à respecter, notamment dans le secteur des titres-services, d'occuper au maximum 50ETP dans l'entreprise et il est désormais permis à certains acteurs d'investir ou d'être à l'initiative de création de structures dans le secteur. Autre prérequis également, le conseil d'administration de l'entreprise doit être composé exclusivement de personnes physiques, avec un minimum de 5, sans lien de parenté aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> degrés et n'étant ni conjoints ni cohabitants légaux. L'assise économique des entreprises est aussi renforcée par l'obligation de démontrer sa viabilité économique.

Pendant la période d'octroi des subventions, l'entreprise est appelée à respecter, en plus des conditions qu'elle doit remplir pour obtenir l'agrément, d'autres conditions comme, par exemple, l'imposition d'un capital de départ de 18.600 € pour les sociétés coopératives à responsabilité limitée, le fait de ne pas être une entreprise en difficulté financière, l'engagement des travailleurs public-cible en CDI au moins à ½ temps ou en CDD débouchant sur un CDI dans les 6 mois, le maintien de l'effectif, le fait de proposer une offre de formation à son personnel d'encadrement et ses administrateurs pour soutenir leurs prises de responsabilité au sein de l'entreprise et recourir, moyennant une subvention de 1.500 € annuel, à un secrétariat

social agréé pour la transmission à l'administration des données nécessaires à la liquidation des subventions. Une liquidation d'ailleurs qui n'est plus trimestrielle mais bien annuelle avec un système d'avance et de solde. La volonté affichée par cette modification est de soulager la charge de travail tant de l'administration que des entreprises.

Concernant les subventions, celles relatives au public-cible sont désormais liquidées de manière linéaire et plus dégressives sur 4 ans. Elles sont d'un montant de 18.000 € maximum pour un travailleur défavorisé et de 36.000 € maximum pour un travailleur gravement défavorisé. Montants qui varient en fonction de la commission paritaire de l'activité du travailleur concerné et de la catégorie d'entreprises à laquelle appartient l'entreprise d'insertion. La subvention pour l'accompagnement social est d'un montant maximum de 100.000 € pour couvrir le coût salarial de maximum 2ETP accompagnateurs sociaux calculés au prorata du nombre de travailleurs défavorisés et gravement défavorisés subsidiés ou ayant été subsidiés au sein de l'entreprise. Ce changement permet ainsi de pérenniser la fonction de l'accompagnateur social qui était dépendante auparavant de l'occupation d'un certain nombre de DEDP+ et seulement pendant le temps de leur subventionnement. Par contre, la subvention pour le démarrage de l'activité a été supprimée.

Enfin, des concepts et des notions sujets à interprétation dans le décret de 2003 comme l'accompagnement social ou les difficultés économiques sont mieux définis. Ainsi, par exemple, le chef d'entreprise doit nécessairement être une personne physique en contrat de travail au moins à mi-temps habilitée à exercer la gestion quotidienne de l'entreprise d'insertion rémunérée par un salaire à l'exclusion de tout autre revenu ou avantage à un autre titre, à charge de l'entreprise.

➤ ***Du changement dans les conditions d'éligibilité des travailleurs du public-cible***

Ce nouveau décret régissant les entreprises d'insertion agréées en Région wallonne définit de nouvelles conditions d'éligibilité pour les travailleurs dont l'engagement donne lieu à l'octroi d'une subvention pendant 4 ans. Ces conditions correspondent-elles mieux que les anciennes aux caractéristiques des bénéficiaires d'EFT/OISP ? Peut-être. En tout cas, l'exercice de comparaison reste complexe.

Le décret précédent du 18 décembre 2003 relatif aux conditions auxquelles les entreprises d'insertion sont agréées et subventionnées renvoyait aux notions de demandeur d'emploi difficile à placer (DEDP) et de demandeur d'emploi particulièrement difficile à placer (DEDP+), à savoir :

- Pour le demandeur d'emploi difficile à placer (DEDP) : tout demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement, était inscrit comme demandeur d'emploi au Forem et n'était pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (CESS) ;

- Pour le demandeur d'emploi particulièrement difficile à placer (DEDP+) : tout demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement était inscrit comme demandeur d'emploi auprès du Forem depuis 12 mois, n'était pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (CESS), n'avait pas bénéficié d'un enseignement de plein exercice au cours des 12 derniers mois et n'avait pas travaillé plus de 150 heures comme salarié ou plus d'un trimestre comme indépendant ainsi que tout demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement était inscrit comme demandeur d'emploi auprès du Forem, bénéficiait du RIS (revenu d'intégration sociale) et n'était pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (CESS).

Le décret du 19 décembre 2012 relatif aux entreprises d'insertion abroge le décret de 2003 et modifie les conditions d'éligibilité du public-cible. On ne parle plus de DEDP ou de DEDP+ mais bien de travailleur défavorisé (TD) ou gravement défavorisé (TGD). Les exigences de l'inscription en tant que demandeur d'emploi inoccupé et de l'absence de CESS subsistent mais d'autres prérequis s'ajoutent.

- Les travailleurs défavorisés

Les personnes qui, avant leur premier engagement dans une entreprise d'insertion agréée, ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou assimilé (CESS), sont inscrites comme demandeuses d'emploi inoccupées (DEI) auprès du Forem et :

- Soit bénéficient d'allocations de chômage, d'allocations d'insertion, du revenu d'intégration sociale ou d'une aide sociale, ou encore ne bénéficient d'aucun revenu, depuis au moins 6 mois ;
- Soit sont âgées de plus de 50 ans ;
- Soit sont chefs de famille d'une famille monoparentale ;
- Soit se voient proposer, par l'entreprise d'insertion agréée, un contrat de travail dans un secteur ou une profession dans lesquels le déséquilibre des sexes est supérieur d'au moins 25 % au déséquilibre moyen des sexes dans l'ensemble des secteurs économiques et font partie du sexe sous-représenté (une liste officielle de ces secteurs doit être adoptée par le Gouvernement wallon sur proposition de l'IWEPS après avis du CWEHF ; pour le moment, elle n'existe pas encore) ;
- Soit peuvent être discriminées de manière directe ou indirecte au sens de l'article 3 du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination, entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation et qui ont besoin de renforcer leur formation linguistique, leur formation professionnelle ou leur expérience professionnelle pour augmenter leurs chances d'obtenir un emploi durable et de qualité ;

- Soit sont en possession d’une décision d’octroi de l’AWIPH d’une aide à la formation ou à l’emploi ;
  - Soit étaient des personnes articles 60 ou PTP avant leur inscription comme demandeuses d’emploi.
- Les travailleurs gravement défavorisés  
Les travailleurs défavorisés qui bénéficient d’allocations de chômage, d’allocations d’insertion, du revenu d’intégration sociale ou d’une aide sociale, ou encore ne bénéficient d’aucun revenu, depuis au moins 24 mois.
  - Les assimilations  
Dans ce nouveau cadre, il faut ajouter à la réflexion que les périodes suivantes sont assimilées à des périodes de bénéfice d’allocations de chômage ou d’insertion :
    - Les périodes qui, au cours d’une période de chômage complet indemnisé, ont donné lieu au paiement d’une allocation par application des dispositions légales ou réglementaires en matière d’assurance obligatoire contre la maladie ou l’invalidité ou en matière d’assurance-maternité ;
    - Les périodes de chômage complet couvertes par un pécule de vacances ;
    - Les périodes du stage d’insertion ;
    - Les périodes de détention, d’emprisonnement ou d’internement au cours d’une période de chômage complet indemnisé ou de stage d’insertion ;
    - Les autres périodes non indemnisées, à savoir, les périodes au cours desquelles le demandeur d’emploi est lié par un contrat de travail ou une convention de stage d’insertion totalisant au maximum 4 mois dans les 24 mois qui précèdent la date d’engagement par l’entreprise d’insertion agréée.

Si les diplômes requis par ces nouvelles dispositions demeurent compatibles avec ce qui est demandé en EFT/OISP, le respect de cette seule condition n’est malheureusement plus suffisante pour être travailleur défavorisé (TD) ou gravement défavorisé (TGD). Dès lors, la principale difficulté de comparaison entre ces notions vient du fait que le nouveau décret relatif aux entreprises d’insertion s’appuie, dans la majorité des cas, sur la durée du bénéfice d’allocations alors que la réglementation EFT/OISP tient compte, elle, de la durée d’inscription en tant que demandeur d’emploi inoccupé. Et ces deux statuts, comme vous le savez, ne coïncident pas toujours dans les faits. Remarquons néanmoins la possibilité pour un ancien article 60, s’il respecte la condition de diplôme, d’être considéré comme travailleur défavorisé sans devoir attendre 6 mois de bénéfice d’allocations de chômage. Pour ce dernier, le passage EFT-EI reste ainsi le même qu’auparavant.

➤ **Renforcement de l'accompagnement social des travailleurs**

Le nouveau décret régissant les entreprises d'insertion agréées en Région wallonne renforce également la notion d'accompagnement social des travailleurs subsidiés en imposant aux personnes chargées de cette mission la réalisation de certaines tâches obligatoires et en interdisant à celles-ci toute activité de production de biens ou de services ainsi que tout travail administratif ou de gestion des ressources humaines. Voilà des garanties supplémentaires pour les bénéficiaires du secteur des EFT/OISP qui seraient effrayés à l'idée de faire le grand saut dans une EI ou qui ne seraient pas encore prêts à travailler, sans un suivi personnalisé, dans une entreprise traditionnelle.

L'accompagnement social doit ainsi être effectué avec les travailleurs défavorisés ou gravement défavorisés, en ce compris les travailleurs article 60 actifs au sein de l'entreprise d'insertion agréée, dans la perspective :

- De favoriser l'insertion durable et de qualité de ces travailleurs au sein de l'entreprise d'insertion agréée ou de toute autre entreprise ;
- De développer leur autonomie sur le marché du travail et de les aider, dans le cadre d'activités ou d'entretiens individuels ou collectifs, d'ordre psycho-social, à surmonter les difficultés ou les freins qu'ils rencontrent, dans leur insertion durable et de qualité ou qui pourraient obérer leurs chances de maintien dans l'emploi ;
- D'encourager et de soutenir leurs démarches de valorisation des compétences professionnelles acquises.

Il consiste en l'exercice, au minimum, des tâches suivantes :

- Avoir des entretiens en face à face, individuels et collectifs, réguliers, à savoir au minimum de manière trimestrielle, avec les travailleurs défavorisés ou gravement défavorisés, en ce compris les travailleurs article 60 actifs au sein de l'entreprise d'insertion agréée, dans la perspective de favoriser, d'une part, l'insertion des travailleurs ciblés dans des emplois durables et de qualité au sein de l'entreprise d'insertion ou de toute autre entreprise et, d'autre part, leur autonomie sur le marché du travail et les aider, dans le cadre d'un accompagnement psycho-social, à surmonter les difficultés ou les freins qu'ils rencontrent, dans leur insertion dans l'emploi, ou qui pourraient obérer leurs chances de maintien dans l'emploi ;
- Conclure, le cas échéant, une convention d'accompagnement social avec les centres publics d'action sociale dont dépendent les travailleurs article 60 actifs au sein de l'entreprise d'insertion agréée ;
- Réaliser, avec les travailleurs bénéficiaires, leur bilan personnel et professionnel et définir leurs objectifs professionnels à court, moyen et long termes ;



- Concevoir, avec les travailleurs bénéficiaires, et en s'appuyant sur l'expertise du Forem, un plan de formation professionnelle ;
- Assurer l'intermédiation entre les travailleurs bénéficiaires et les entreprises dans lesquelles ils souhaiteraient obtenir un autre emploi et accompagner ceux-ci dans leurs démarches ;
- Informer sur et accompagner, le cas échéant, les travailleurs bénéficiaires dans leurs démarches personnelles visant à faire reconnaître ou valider leurs compétences professionnelles ;
- Etablir et actualiser en permanence, et pour chacun des travailleurs bénéficiaires, un dossier de suivi individuel, comportant, les données signalétiques de celui-ci, le bilan individuel réalisé avec lui, la synthèse des actions menées, les démarches entreprises par ou avec chacun d'entre eux et les entretiens de suivi, sachant que tout bénéficiaire dispose d'un droit de consultation et de rectification des données consignées dans son dossier conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel ;
- Communiquer au Forem, en cas de recherche d'emploi des travailleurs bénéficiaires devenus demandeurs d'emploi inoccupés, et avec l'accord de ces derniers, conformément à la loi du 8 décembre 1992 précitée, les données à caractère personnel utiles pour une recherche d'emploi ;
- Sensibiliser les travailleurs bénéficiaires aux objectifs et stratégies de développement de l'entreprise d'insertion agréée et, le cas échéant, les impliquer dans la gestion de l'entreprise d'insertion agréée ;
- Organiser, ou co-organiser avec d'autres entreprises d'insertion du même arrondissement, une table ronde annuelle avec les opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle agréés en Région wallonne, avec les CPAS, le CSEF, le Forem, la MIRE et les services de l'AWIPH ainsi qu'avec les partenaires sociaux des commissions paritaires dont relèvent les travailleurs bénéficiaires actifs au sein de l'entreprise d'insertion agréée, ou encore pouvoir justifier de la participation active à des rencontres de même objet ;
- Analyser, en ce qui concerne les travailleurs porteurs d'un handicap, les aménagements raisonnables nécessaires et en faire part au chef d'entreprise.

L'accompagnateur social doit donc assurer, au minimum dans le cadre d'une occupation sous contrat de travail à mi-temps, l'accompagnement social et effectuer ces tâches obligatoires à l'exclusion de toute activité de production de biens ou de services et de toute activité relevant de l'administration et de la gestion du personnel et, plus largement, de l'entreprise d'insertion.

Pour cela, il doit être titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur à orientation sociale, psychologique ou pédagogique ou disposer d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans un poste à responsabilité en lien avec la gestion des ressources humaines dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle ou encore dans une fonction d'accompagnement psychosocial.



Ce renforcement de l'accompagnement social est également accompagné d'un renforcement de la qualité de l'emploi offert aux travailleurs du public-cible en entreprises d'insertion. En effet, ces dernières, pour recevoir les subventions à l'engagement, sont obligées d'engager ceux-ci dans les liens d'un contrat de travail conclu à temps plein ou à temps partiel égal au moins à un mi-temps, pour une durée déterminée, à condition qu'il donne lieu dans les 6 mois à un contrat à durée indéterminée, ou directement pour une durée indéterminée. Cette contrainte d'un engagement au moins à mi-temps est tout-à-fait nouvelle et bienvenue pour un dispositif qui relève de l'économie sociale.

Si le décret de 2003 laissait quelques flous au sujet de l'accompagnement social et que la pratique pouvait tolérer la réalisation de tâches annexes à côté de l'accompagnement, ce qui pouvait parfois faire craindre aux travailleurs du secteur EFT/OISP des difficultés pour leurs stagiaires, dont le processus d'émancipation nécessitait encore un suivi particulier, à intégrer une entreprise d'insertion, tel n'est plus le cas maintenant depuis l'application de ces nouvelles dispositions. En plus de définir la notion, elles déterminent également une liste de tâches à effectuer obligatoirement, tâches qui sont toutes axées très clairement sur l'insertion, le suivi et la stabilité du travailleur dans l'emploi. Cela devrait ainsi rassurer les opérateurs de ce secteur, s'ils se posaient encore la question, sur la qualité du débouché que représentent les entreprises d'insertion pour leur public.

➤ ***Une période transitoire complexe***

Avant l'entrée en vigueur du nouveau décret relatif aux entreprises d'insertion qui a eu lieu le 31 janvier 2013 et dont nous vous exposons dans le présent article les grandes lignes, la réglementation précédente, à savoir le décret du 18 décembre 2003 et son arrêté d'exécution du 27 mai 2004, est restée d'application temporairement. Dans ce cadre, un arrêté du 28 juin 2012 du Gouvernement wallon portant exécution du décret du 20 novembre 2008 relatif à l'économie sociale est venu modifier ce dernier dans un certain nombre de points notamment procéduraux, pour un temps très court donc.

Ces changements étaient entrés rétroactivement en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2012. Ainsi que vous le comprenez, ceux-ci alors applicables ne l'ont pas été longtemps puisque, dès la mise en application de la nouvelle réglementation, ces derniers ont été automatiquement abrogés. L'on pouvait donc regretter ce timing qui risquait d'introduire une certaine confusion pour les entreprises agréées entre les règles appliquées avant le 1<sup>er</sup> juillet 2012, les règles appliquées après le 1<sup>er</sup> juillet 2012 et les règles nouvelles débutant le 31 janvier 2013...

Mais quels étaient ces changements ? Il s'agissait plus particulièrement de modifications ayant trait aux procédures d'agrément, de renouvellement d'agrément, de suspension et de retrait ainsi qu'aux recours éventuels contre les décisions issues de ces procédures. Ces différentes procédures sont désormais plus détaillées et mieux précisées (étapes, mention de délais...). Ces modifications étaient nécessaires depuis l'adoption du décret du 20 novembre 2008 relatif à l'économie sociale qui avait déjà supprimé et modifié certaines dispositions du cadre réglementaire relatif aux entreprises d'insertion. Le changement le plus notable concernait la durée de l'agrément en tant qu'entreprise d'insertion. L'agrément initial était alors accordé pour une durée de 2 ans. Il pouvait être renouvelé pour un terme de 4 ans. À l'expiration de cette seconde période de 4 ans, l'agrément pouvait être renouvelé pour une durée indéterminée. Pour les entreprises d'insertion dont l'agrément venait à échéance après le 1<sup>er</sup> juillet 2012 et qui comptaient au moins 6 années sans interruption d'agrément, le renouvellement suivant portait sur une période indéterminée...

Au-delà de ces péripéties juridiques, la période entre les deux réglementations avait été préalablement préparée. Des dispositions transitoires avaient été prévues pour le passage des travailleurs actuellement subsidiés ou ayant été subsidiés dans le nouveau régime ainsi que pour la mise en conformité des différentes entreprises agréées avec les dispositions du nouveau décret. Des délais de 3 ou 6 mois avaient été laissés aux entreprises d'insertion pour introduire un nouveau dossier d'agrément à partir de l'entrée en vigueur du nouveau décret. Dans l'attente pour les entreprises d'obtenir un agrément selon les conditions du nouveau cadre réglementaire, c'était toujours le décret du 18 décembre 2003 et son arrêté d'exécution du 27 mai 2004 qui continuaient à s'appliquer.

## 2.2 Des premiers ajustements pendant l'année 2014

Le 8 mai 2014, le Gouvernement wallon a adopté un arrêté complétant le nouveau dispositif entreprise d'insertion. Cet arrêté inscrit dans la réglementation la possibilité d'assimiler à des travailleurs défavorisés, pour le quota de 50 % de ceux-ci à occuper parmi les membres du personnel dans les 4 ans de l'agrément, les personnes non titulaires du CESS issues d'un licenciement collectif ou de l'arrêt des activités d'un service d'un CPAS, d'une association de CPAS, d'une ALE ou d'une ASBL agréée en insertion socioprofessionnelle à la condition d'être réengagées dans les 6 mois par l'entreprise d'insertion.

C'est bien sûr le titre-service qui est ici principalement visé dès lors que de plus en plus de CPAS réfléchissent à l'externalisation de ce département dont ils n'arrivent plus à soutenir l'activité et que l'avenir des ALE, gros opérateurs aussi dans le secteur, reste largement en suspens. Dans ce contexte, le Ministre MARCOURT avait déjà intégré des dispositions facilitant le transfert du personnel issu de ces services vers les entreprises d'insertion qui constituent les structures dont la philosophie d'insertion et l'objectif d'octroyer des emplois de qualité sont les plus proches des CPAS et des ALE.

Cette nouvelle assimilation vient donc s'ajouter à celle, dans les mêmes circonstances, qui permet d'assimiler à des travailleurs défavorisés, pour la subvention et l'accompagnement social cette fois, les personnes aussi non titulaires du CESS mais qui, en plus, correspondent aux conditions d'éligibilité du dispositif et sont, au moment de la cessation des activités, bénéficiaires des aides ACTIVA ou SINE.

Il est, en effet, apparu au cours des premières expériences de tels transferts que de nombreux travailleurs ne s'inscrivaient pas dans les conditions de la première assimilation, ce qui avait pour conséquence soit l'arrêt de l'opération de transfert soit l'obligation de laisser un certain nombre de travailleurs sur le carreau soit le risque de mettre l'entreprise d'insertion en danger économiquement avec ceux-ci puisque cette dernière devrait alors compenser par d'autres engagements ce transfert en vue de respecter le quota de 50 %. Le Gouvernement wallon souhaitant favoriser ce type de démarches a donc pris les devants en vue d'apporter des solutions face à ces freins apparaissant dans la pratique.

Dans le même temps, cet arrêté incorpore les agences de développement local sous forme d'association sans but lucratif dans la liste des pouvoirs locaux susceptibles de détenir une entreprise d'insertion. Il permet également d'engager le chef d'entreprise au moment de l'obtention de l'agrément et non plus lors de l'introduction de la demande et il clarifie enfin les champs d'action dans la procédure entre l'administration, la commission et le Ministre.

### 2.3 Pour l'avenir

Des projets de nouveaux décret et arrêté pour les entreprises d'insertion sont actuellement en préparation, à l'heure de clôturer ce rapport.

Ceux-ci ont pour objectif d'intégrer les dispositions relatives à la notion fédérale d'entreprise d'insertion dans le giron régional en raison du transfert de compétences prévu par la 6<sup>ème</sup> réforme de l'état. Cette intégration est nécessaire pour permettre à ces structures de continuer à bénéficier de ce à quoi la reconnaissance fédérale donnait accès, à savoir la mesure SINE, les articles 60 économie sociale, la TVA à 6 % et la réservation pour les clauses sociales dans les marchés publics. Dans le même temps, il en est profité pour simplifier le régime wallon, dans sa charge administrative, sans que les orientations générales inscrites dans le décret du 19 décembre 2012 ne soient modifiées. La structure des textes est conçue comme une fusée à étages. Le premier niveau concerne les initiatives d'économie sociale (entreprises d'insertion fédérales actuelles) et le deuxième niveau les entreprises d'insertion, étant entendu que pour obtenir l'agrément du deuxième niveau, il sera obligatoire d'être préalablement reconnu au premier niveau. Des formulaires et des procédures uniques sont toutefois prévus.

Question changements, les conditions d'éligibilité des travailleurs défavorisés et gravement défavorisés sont précisées :

- Pour le travailleur défavorisé, la catégorie des 18-24 ans apparaît à côté de celle des plus de 50 ans. La notion de discrimination est précisée et visera les membres d'une minorité ethnique de l'union européenne ayant besoin de renforcer leur formation linguistique pour améliorer leurs chances d'insertion dans l'emploi ;
- Pour le travailleur gravement défavorisé, la durée d'inactivité est réduite à 12 mois et devra être justifiée par une période d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé au Forem (et plus comme bénéficiaire d'allocations). Il sera possible d'assimiler 2 mois maximum sous contrat de travail pour atteindre ces 12 mois.

La subvention ouverte pour les entreprises d'insertion à l'engagement d'un travailleur gravement défavorisé est réduite en contrepartie de l'élargissement du public susceptible d'être ainsi reconnu. D'un doublement par rapport à la subvention ouverte à l'engagement d'un travailleur défavorisé, le facteur multiplicateur sera désormais d'1,33. Pour le reste, la volonté du Ministre de favoriser l'émergence de nouveaux projets dans des secteurs diversifiés perdure avec le maintien de subventions majorées pour certaines commissions paritaires plus chères que d'autres.

En pratique, la liquidation des subventions ne sera plus linéaire sur 4 ans mais sera effectuée par travailleur concerné, via une avance de 50 % à l'engagement et un solde de 50 % après 24 mois sur présentation des comptes individuels. Il en est de même pour l'accompagnement social, une avance de 50 % à l'engagement d'un accompagnateur social et un solde de 50 % après 12 mois sur présentation de pièces justificatives.

Toutes les entreprises d'insertion reconnues au niveau fédéral seront automatiquement considérées comme agréées en tant qu'initiatives d'économie sociale sur base du projet de décret. Toutes les entreprises d'insertion agréées sur base du décret du 19 décembre 2012 seront automatiquement considérées comme agréées sur base du projet de décret. Elles seront également considérées automatiquement comme agréées en tant qu'initiative d'économie sociale sur base du projet de décret. Les travailleurs défavorisés ou gravement défavorisés reconnus sur base du décret du 19 décembre 2012 conservent leur statut. Les subventions qu'ils ouvrent resteront calculées sur base des textes actuels, déduction faite des montants déjà octroyés.

### 3. Le PMTIC

Le PMTIC, dispositif en amont de la formation professionnelle, vise la sensibilisation et la formation des bénéficiaires aux technologies de l'information et de la communication afin de faciliter l'inclusion de ceux-ci dans la culture numérique et de favoriser leur insertion socioprofessionnelle. La formation doit développer les compétences de base nécessaires à l'utilisation ainsi qu'à un usage adéquat et efficient des outils numériques qui répondent à ces objectifs. Agréées par la Région wallonne, les structures reconnues bénéficient d'une subvention sur base d'un taux horaire par heures stagiaires de 7,50 €. Certains centres agréés EFT/OISP disposent d'un département dédié au PMTIC et il n'est pas rare que les stagiaires des premiers nommés aient préalablement à leur entrée en formation suivi une initiation au sein des seconds. Le dispositif créé en 2005 ne semblait pas présenter de problèmes particuliers avant la mise en œuvre en 2014 d'une nouvelle politique les concernant, lancée par le Ministre wallon de la formation professionnelle de l'époque, André ANTOINE.

#### 3.1 Une réforme peu claire

##### ➤ *Un décret modifié*

Le décret du 20 février 2014 relatif au plan langues et modifiant divers décrets en matière de formation professionnelle, a apporté certains changements dans les réglementations relatives aux chèques-formations, au plan langues mais également au plan mobilisateur des technologies de l'information et de la communication (PMTIC). Comme en EFT/OISP où plusieurs centres ont également investi la matière, les incertitudes semblent nombreuses sur leur mise en œuvre concrète...

Les modifications apportées par le décret du 20 février 2014 touchent plusieurs pans de la réglementation.

- *Les conditions d'éligibilité des apprenants*

Le public-cible est tout d'abord élargi. Les bénéficiaires sont les demandeurs d'emploi inoccupés au Forem ou les bénéficiaires du revenu d'intégration ou de l'aide sociale qui répondent à une des conditions suivantes :

- La personne qui ne dispose pas du certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) ou d'un titre équivalent ;
- Le demandeur d'emploi qui a une durée d'inoccupation d'au moins 12 mois ;
- La personne qui réintègre le marché de l'emploi après une interruption d'au moins 12 mois ;
- La personne qui a plus de 40 ans, sans aucune condition de diplôme ;

- La personne considérée comme étrangère, séjournant légalement sur le territoire belge, conformément à la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers et qui disposent au maximum du certificat de l'enseignement secondaire supérieur (CESS) ou d'un titre équivalent (il y a donc une différence selon la nationalité, voir premier tiret de la liste).

À l'instar des EFT/OISP, un quota de dérogation existe pour l'accueil de toute autre personne inscrite comme demandeur d'emploi, à concurrence de 20 % maximum des bénéficiaires.

- Les obligations pédagogiques

Si le décret ne mentionne plus la division précise de la formation en 3 modules (base, initiation et consolidation) mais parle désormais d'unités de formation que l'opérateur serait libre de définir dans son programme pédagogique de formation en conservant le minimum de 8 heures de formation et le maximum de 48 heures de formation, il vient renforcer de manière certaine les obligations pédagogiques à charge de l'opérateur pour assurer une qualité dans les formations données :

- L'opérateur doit donc désormais définir un programme pédagogique de formation en conformité avec les objectifs du dispositif. Il était auparavant seulement fait état d'un projet d'organisation des modules et d'un descriptif de la méthodologie utilisée en formation ;
- L'expérience professionnelle à justifier, à défaut de titres, pour le personnel d'encadrement, en plus de l'obligation de disposer au moins du CESS, dans le domaine des TIC et des aptitudes pédagogiques est chiffrée et est d'au moins 3 ans ;
- Un « *parcours individuel de formation* » doit être établi par le formateur en concertation avec le bénéficiaire, au regard du contenu prévu dans le programme pédagogique de formation et des besoins, des connaissances et des compétences du bénéficiaire. Ce parcours individuel de formation peut être adapté en cours de formation notamment au regard du rythme d'apprentissage du bénéficiaire ;
- L'opérateur de formation est également astreint au respect de la charte pédagogique des opérateurs et au suivi pédagogique et administratif des bénéficiaires (en ce compris le nombre d'heures suivies). Il doit aussi assurer la formation continue des formateurs.



- Les obligations administratives et les conditions d'agrément

Une nouvelle disposition est insérée dans la réglementation et liste les obligations à charge de l'opérateur de formation :

- Respecter le taux d'encadrement ;
- Adapter les contenus des unités de formation aux évolutions technologiques ;
- Veiller à mettre en place des partenariats avec tout opérateur de formation et d'insertion situé sur le territoire de la Région de langue française afin de promouvoir, au besoin, une utilisation efficiente par les bénéficiaires des technologies de l'information et de la communication ;
- Si l'opérateur organise des activités de formation autres que celles visées par le décret, il doit établir une comptabilité qui distingue les recettes et les dépenses selon le type d'activité.

Des modifications sont également introduites pour ce qui concerne l'agrément des opérateurs de formation :

- L'agrément initial est désormais délivré pour une période d'un an seulement. Le renouvellement d'agrément aura une durée de trois ans, moyennant un rapport d'évaluation positif réalisé par l'administration qui portera sur l'analyse de la gestion administrative, financière et des ressources humaines par cette dernière et l'analyse de la qualité pédagogique des formations par l'expert pédagogique ;
- En cas de demande initiale d'agrément aussi, l'opérateur doit, à l'instar des EFT/OISP, apporter la preuve de la pertinence de son activité au regard d'opérateurs agréés qui proposent une activité similaire dans la sous-région dans laquelle il propose de développer son activité ;
- Lorsqu'il s'agit d'une demande d'agrément initial, elle doit désormais être introduite pour le 1<sup>er</sup> septembre de l'année qui précède l'année de l'agrément et lorsqu'il s'agit d'une demande de renouvellement d'agrément, elle reste à introduire au plus tard 3 mois avant la date d'expiration de l'agrément précédent.

La date de remise du rapport d'activités est avancée du 1<sup>er</sup> novembre au 31 mars. Chaque opérateur agréé est donc tenu de remettre à l'administration, au plus tard pour le 31 mars de chaque année, un rapport comportant un bilan des activités ainsi que le public bénéficiaire des activités.

➤ ***Un arrêté d'exécution qui ne correspond plus***

Le décret du 3 février 2005 modifié, nombre de questions se posent sur sa mise en œuvre avec un arrêté d'exécution qui est resté inchangé alors qu'il ne correspond plus au décret et doit être adapté. Dans l'attente, l'administration a travaillé et précisé dans un vadémécum certaines notions du décret comme les unités de formation. Un courrier d'ailleurs a été envoyé aux opérateurs agréés leur signifiant l'obligation d'introduire une nouvelle demande d'agrément pour le 30 septembre 2014 au plus tard, L'agrément tombant alors effectivement de plein droit au 31 décembre 2014.

Les 3 modules de formation sont remplacés par des unités de formation à mettre en place au sein de l'opérateur et que les bénéficiaires suivront différemment selon le parcours individuel de formation qui aura été défini avec le formateur. Ces unités de formation non détaillées par le décret ont été définies par l'administration :

- L'unité de formation « *Environnement numérique* » doit permettre aux bénéficiaires d'utiliser les fonctionnalités de base de l'ordinateur et de connaître les principes des outils numériques. Temps de formation indicatif : 6 heures (maximum 9 heures) ;
- L'unité de formation « *Communication* » doit permettre aux bénéficiaires d'utiliser les outils de communication, de publication et de partage adaptés à leurs besoins en veillant à leur identité numérique. Temps de formation indicatif : 8 heures (maximum 12 heures) ;
- L'unité de formation « *Recherche et Stockage* » doit permettre aux bénéficiaires de trouver sur Internet des informations pertinentes et fiables, de les organiser pour les conserver de façon durable. Temps de formation indicatif : 8 heures (maximum 12 heures) ;
- L'unité de formation « *Création* » doit permettre aux bénéficiaires de produire des documents adaptés à leurs besoins en utilisant un traitement de texte et/ou un tableur. Temps de formation indicatif : 26 heures (maximum 39 heures).

L'administration précise aussi que l'évaluation des demandes d'agrément est réalisée sur base de critères objectifs permettant de juger de la qualité des formations dispensées par les opérateurs. Ces critères repris dans le nouveau formulaire d'agrément sont centrés sur :

- L'opérateur de formation et les formateurs : expérience et la qualification de l'opérateur (expérience dans le domaine de la formation, labels et agréments de l'opérateur, appartenance à une fédération professionnelle, intégration de l'offre de formation dans le paysage wallon de la réinsertion socioprofessionnelle), expérience et les qualifications des formateurs (expérience des formateurs dans le domaine de la formation et des TIC, qualifications du formateur en pédagogie et dans les TIC, formation continue), qualité méthodologique des formations (proposition d'un plan de formation cohérent susceptible de garantir la maîtrise

des TIC au profit du développement personnel et de l'insertion sociale, professionnelle et citoyenne, proposition d'une activité pédagogique innovante, sensée et active susceptible de servir l'apprentissage des TIC) ;

- Les personnes bénéficiaires : performances (nombre de personnes bénéficiaires qualifiées à l'issue de la formation sur le nombre de personnes bénéficiaires inscrites à la formation), efficacité de la formation en référence aux objectifs socioprofessionnels poursuivis (nombre de personnes bénéficiaires intégrant une autre formation suite à une formation dispensée par l'opérateur, nombre de personnes bénéficiaires devenues actives sur le marché de l'emploi suite à une formation dispensée par l'opérateur), satisfaction des personnes bénéficiaires concernant les formations dispensées par l'opérateur ;
- Les ressources de l'opérateur de formation : adéquation du bâtiment en lien avec les exigences des formations PMTIC (disposition des locaux, conformité incendie et électrique), adéquation du matériel informatique en lien avec les exigences des formations PMTIC (nombre d'ordinateurs disponibles, connexion internet), adéquation de la logistique disponible en lien avec les exigences des formations PMTIC (accueil, secrétariat).

### 3.2 Une réforme contestée

Une majorité du secteur des PMTIC a exprimé une vive opposition face à ce qu'il considère comme une dérive professionnalisante inadéquate d'une politique créée à l'origine en vue de participer à l'insertion sociale d'un public précarisé par l'intermédiaire de la lutte contre la fracture numérique. Tous les acteurs du terrain parlent d'une seule voix pour affirmer que le dispositif tel que mis en place en 2002 est encore plus pertinent à l'heure actuelle en raison de l'évolution du public à qui il s'adresse. Celui-ci n'est pas du tout plus proche de la formation professionnelle, comme le laisse à penser la réforme. Il reste très largement un public marginalisé, fragilisé avec bien plus de problèmes qu'auparavant et a toujours besoin d'une formation initiale très inclusive. On peut, en effet, y rencontrer des primo-arrivants et certains opérateurs y ressentent même l'influence du PAC, de l'accompagnement individualisé et du travail des cellules de reconversion. Les centres contestent donc cette réforme professionnalisante en contradiction totale avec la réalité des faits.

Ils s'y opposent en plus parce que cette réforme s'accompagne de contraintes importantes au niveau du suivi pédagogique et individuel des bénéficiaires ainsi que de leur encadrement, comparables maintenant à ce qui est exigé dans le cadre des formations CISP, et ce, sans révision du financement horaire qui reste bloqué à 7,50 €/h. C'est inacceptable d'autant plus que le budget réservé au dispositif a fait l'objet d'une réduction de 13 %. Il sera impossible pour les centres de répondre à ces nouvelles obligations, déjà en temps, mais également et surtout en argent, sans un refinancement important du secteur. Autrement dit, si le taux horaire reste le même, les règles de fonctionnement du dispositif doivent être assouplies.

Au-delà de ces constats généraux ou découlant de ceux-ci, il est demandé les éléments suivants :

- L'assimilation automatique des formateurs actuellement actifs dans des centres agréés même en cas de non-respect des conditions d'éligibilité et l'application de ces conditions aux nouvelles demandes d'agrément et aux recrutements/remplacements qui prendront place après le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Les centres exigent un délai de mise en conformité et la mise en place de modalités pratiques de certifications abordables si cette demande n'est pas entendue ;
- La fixation de la durée maximale de la formation d'un bénéficiaire à 80 heures au lieu de 48. Ces heures pourraient inclure les temps de suivi, d'entretiens, d'évaluation et d'accompagnement exigés par la réforme mais impossibles à mettre en œuvre avec une durée maximale si basse qu'elle constitue déjà un obstacle à la bonne formation du public accueilli ;
- La mise en place d'une possibilité de recours interne contre les décisions de l'administration préalable à l'obligation d'aller devant le Conseil d'Etat, souvent inenvisageable pour ces associations ;
- Une simplification administrative du dispositif concernant la gestion administrative de l'agrément et le suivi des bénéficiaires avec la suppression, notamment, de l'obligation d'octroi des attestations de maîtrise qui seront contre-productives puisqu'elles nécessiteront l'évaluation et la sélection de bénéficiaires qui recherchent justement dans ce dispositif cet absence de jugement pour avancer dans leur parcours ;
- L'abandon des critères d'évaluation liés aux performances et à la satisfaction des bénéficiaires. Le suivi post-formation ne constitue pas une obligation réglementaire et ne fait pas l'objet d'un financement. Il ne peut donc pas constituer un critère d'évaluation. Tout comme les effets pervers que peuvent présenter les questionnaires de satisfaction des bénéficiaires proposés par le LabSet-ULg, générateurs de possibles conflits d'intérêt.

Enfin, ils ont également demandé une souplesse dans l'application de la réglementation au cours de cette période de transition. Ils ont souhaité un élargissement du public-cible visé par le dispositif car la fracture numérique ne touche que les personnes en insertion. Ils ont affirmé à nouveau l'importance de leur liberté pédagogique et demandent la transformation des unités de formation en objectifs de formation. Elles trouveraient davantage de sens au sein de cette réforme en s'inscrivant en tant qu'objectifs à atteindre par les bénéficiaires au cours d'un apprentissage et non comme modules limités à un certain nombre d'heures. Sur le plan financier enfin, le mécanisme du programme prévisionnel et la demande d'heures supplémentaires doivent être revus. La difficulté d'estimation pour l'avenir, le caractère trop souvent tardif des notifications et le calcul tronqué des heures (basé sur le premier semestre uniquement) rendent le système peu praticable. Les opérateurs demandent une certaine sécurité dans leur projection. Un nombre d'heures agréées garanties avec possibilité d'ajustement annuel à la hausse pourrait constituer une solution...

### 3.3 Une réforme sans véritable transition

Dans ce cadre et après interpellations, il est apparu que la volonté de la Ministre TILLIEUX, actuellement en place, et de son administration était de reconduire les agréments pour une durée d'un an expirant le 31 décembre 2015 pour tous les dossiers retenus. La plupart des demandes de reconduction d'agrément ont donc été l'objet d'une réponse positive. Toutefois, les opérateurs dont le dossier n'était pas en ordre ont pu bénéficier d'un délai pour se mettre en conformité avant la suspension ou le non-renouvellement de leur agrément faute de ne pas répondre aux injonctions de l'administration. 3 cas de figure se retrouvent au sein des structures agréées :

- Non-respect du décret relatif à l'obligation de mixité au sein du conseil d'administration : l'administration laisse aux opérateurs concernés un délai supplémentaire s'arrêtant au 30 septembre 2015, date d'introduction des demandes de renouvellement, pour mettre la composition du conseil d'administration en conformité avec les nouvelles normes en matière de représentation des genres ;
- Non-respect des normes en matière de sécurité incendie et électricité et certificats de conformité : injonction de mise en conformité dans les plus brefs délais ;
- Non-respect des exigences de qualification et/ou d'expérience des formateurs : engagement sur l'honneur à se mettre en ordre pour le 30 septembre 2015 à défaut de quoi la demande de renouvellement d'agrément sera automatiquement refusée.

Une notification officielle à l'initiative de l'administration a été transmise aux centres en ce sens. Il y a donc urgence pour de nombreux centres à s'adapter à une réforme qui bouscule leurs gestions, pratiques et projets pédagogiques...

## **4. Les initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale**

Les IDESS, initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale, dispositif wallon d'économie sociale à côté des entreprises d'insertion, reçoivent, en cette année 2015, enfin un petit coup de pouce du Ministre pour pallier, dans une certaine mesure, au problème de déficit structurel de leur activité. Secteur actuellement en difficulté et en demande d'une réforme, il constitue pourtant un des réceptacles potentiels des stagiaires formés dans les centres EFT/OISP. En effet, les emplois proposés y semblent les plus accessibles pour des personnes peu qualifiées et éloignées du marché du travail.

#### 4.1 Principes réglementaires

Pour rappel, l'objet des IDESS est la création d'emploi pour un public peu qualifié et le renforcement de la cohésion sociale au travers de la rencontre des besoins des personnes physiques qui demandent des petits travaux de trop faible importance pour intéresser les professionnels du secteur privé. Deux types de subventions sont prévus : une subvention destinée à couvrir partiellement les frais de fonctionnement de la structure et une subvention destinée à couvrir partiellement les rémunérations des travailleurs SINE ou engagés en vertu de l'article 61 de la loi organique du 8 juillet 1976 des CPAS. Le total de ces subventions ne peut excéder 100.000 € par année et par domaine d'activités. Une aide sous forme de points APE peut aussi être octroyée avec un maximum de 24 points supplémentaires par IDESS. Les activités autorisées concernent des petits travaux d'entretien, de réparation et d'aménagement de l'habitat ; l'aménagement et l'entretien des espaces verts ; le transport social ; la buanderie sociale ; les magasins sociaux et, pour certaines, le nettoyage de locaux des petites ASBL. Des conditions spécifiques existent sur l'ampleur de ces services et la qualité de bénéficiaires qui peuvent en profiter.

##### ➤ **Domaines d'activité**

- Les petits travaux d'entretien de réparation et d'aménagement de l'habitat

Les petits travaux d'entretien de réparation et d'aménagement de l'habitat sont des travaux de trop faible importance pour qu'ils intéressent une entreprise classique et qui pourraient être effectués par un particulier bricoleur sans avoir de qualification spéciale.

Ils peuvent être réalisés par une IDESS agréée qui a la forme d'une société commerciale à finalité sociale.

Les ASBL, CPAS et associations de CPAS agréés IDESS peuvent également offrir ce service aux personnes précarisées et par dérogation aux personnes non précarisées pour 20 % maximum de leurs bénéficiaires.

- L'aménagement et l'entretien des espaces verts

L'aménagement et l'entretien des espaces verts sont des travaux de minime importance tels que :

- La tonte de pelouses ;
- La taille de haies ;
- Le désherbage des abords de l'habitation et des cours ;
- Le bêchage des jardins et des potagers ;
- Le façonnage de bois de chauffage ;
- Le ramassage et l'évacuation des déchets et/ou des feuilles et branchages.



Ils peuvent être effectués par une IDESS agréée qui a la forme d'une société commerciale à finalité sociale.

Les ASBL, CPAS et associations de CPAS agréés IDESS peuvent également offrir ce service aux personnes précarisées et par dérogation aux personnes non précarisées pour 20 % maximum de leurs bénéficiaires.

- Le transport social

Le transport social est le transport destiné aux personnes précarisées n'ayant pas de voiture ou de possibilité de transport par les transports en commun ou les taxis.

Il peut être offert par une IDESS qui a la forme d'une société commerciale à finalité sociale, d'un CPAS, d'une association de CPAS ou d'une ASBL.

Les ASBL, CPAS et associations de CPAS agréés IDESS peuvent également offrir ce service par dérogation aux personnes non précarisées pour 20 % maximum de leurs bénéficiaires.

- La buanderie sociale

La buanderie sociale consiste en services de lessives pour personnes précarisées.

Elle peut être offerte par une IDESS qui a la forme d'une société commerciale à finalité sociale, d'un CPAS, d'une association de CPAS ou d'une ASBL.

Les ASBL, CPAS et associations de CPAS agréés IDESS peuvent également offrir ce service par dérogation aux personnes non précarisées pour 20 % maximum de leurs bénéficiaires.

- Le magasin social

Les magasins sociaux sont des magasins destinés aux personnes précarisées qui vendent des produits d'alimentation ou de première nécessité à des prix inférieurs de 30 % minimum à ceux pratiqués par la grande distribution.

Il peut être offert par une IDESS qui a la forme d'une société commerciale à finalité sociale, d'un CPAS, d'une association de CPAS ou d'une ASBL.

Les ASBL, CPAS et associations de CPAS agréés IDESS peuvent également offrir ce service par dérogation aux personnes non précarisées pour 20 % maximum de leurs bénéficiaires.

- Le nettoyage des locaux des petites ASBL

Le nettoyage des locaux de petites ASBL peut être effectué par une IDESS qui a la forme d'une société commerciale à finalité sociale.

➤ **Bénéficiaires et services**

- Les personnes physiques non précarisées

À condition de résider en Région wallonne et d'occuper son habitation comme premier logement, elles peuvent bénéficier des services d'une IDESS à un taux horaire de 12,10 € TVAC pour :

- Les petits travaux d'entretien, de réparation et d'aménagement de l'habitat (à raison de 10 fois par an, pour des prestations de 4 heures maximum, avec une semaine de délai minimum entre chaque prestation) ;
- L'aménagement et l'entretien des espaces verts (tonte de pelouses d'une surface inférieure à 300 m<sup>2</sup> ; taille de haies de maximum 40 m de long et 3 m de haut ; désherbage des abords de l'habitation et des cours de moins de 75 m<sup>2</sup> ; bêchage des jardins et des potagers d'une surface inférieure à 150 m<sup>2</sup> ; façonnage de bois de chauffage ; ramassage et évacuation des déchets et/ou des feuilles et branchages).

- Les personnes physiques précarisées

Ce sont les personnes physiques résidant en Région wallonne soit :

- Ayant droit au revenu d'intégration sociale (RIS) ;
- Ayant un revenu annuel net imposable, selon le dernier avertissement extrait de rôle, ne dépassant pas 22.011,89 € s'il s'agit d'un isolé et 29.275,82 € s'il s'agit d'un ménage; ces montants sont à majorer de 3.081,67 €/an par personne à charge (plafonds de revenus applicables depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2012) ;
- Bénéficiaires des secours accordés par les CPAS ;
- Visées par la loi du 5 juillet 1998 relative au règlement collectif des dettes ;
- Bénéficiaires de l'intervention majorée en matière d'assurance soins de santé ;
- Qui sont âgées de plus de 65 ans à la date de leur demande d'intervention de l'IDESS ;
- Qui sont reconnues souffrant d'un handicap par l'AWIPH ou la « Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap » ou le « Service bruxellois francophone des Personnes handicapées » ou la « Dienststelle für Personen mit Behinderung » ;

- Qui bénéficient d'une allocation de remplacement ou d'intégration ;
- Qui sont en possession d'une attestation de la Direction Générale Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux ;
- Qui peuvent certifier d'une incapacité de travail permanente d'au moins 66 % ;
- Qui peuvent certifier d'une incapacité permanente d'au moins 66 % par décision judiciaire suite à un accident de droit commun ;
- Qui sont en possession d'une attestation de reconnaissance en invalidité délivrée par leur organisme assureur ou par l'INAMI ;
- Correspondant à la définition de famille monoparentale dont le revenu brut par mois ne dépasse pas 1.740,15 € et percevant des allocations familiales ordinaires.

Ces personnes peuvent bénéficier des services d'une IDESS agréée pour :

- Les petits travaux d'entretien, de réparation et d'aménagement de l'habitat à un taux horaire de 10,89 € TVAC (maximum 75 heures par an) ;
- L'aménagement et l'entretien des espaces verts à un taux horaire de 12,10 € TVAC (pas de limitation) ;
- Le transport social à raison de 0,3498 €/km (montant indexé applicable depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014) ;
- La buanderie sociale à un taux horaire de 8,47 € TVAC ;
- Le magasin social.

Les personnes physiques non précarisées peuvent également bénéficier de services prestés par une IDESS qui a la forme d'une ASBL, d'un CPAS ou d'une association de CPAS, aux mêmes prix et limitations que mentionnés ci-dessus à condition de ne pas représenter plus de 20 % des bénéficiaires de ces ASBL, CPAS ou association de CPAS.

- Les petites ASBL

Les petites ASBL peuvent recourir à une IDESS qui a la forme d'une société à finalité sociale pour le nettoyage de leurs propres locaux à un taux horaire de 8,47 € TVAC pour maximum 250 heures par an.

➤ **Subventions**

- Subventions de fonctionnement

Une subvention annuelle de 1.500 € est octroyée à l'IDESS pour couvrir ses frais de fonctionnement à condition d'occuper au minimum 2 travailleurs ETP.

Cette subvention peut être portée à 12.500 € lorsque trois conditions sont réunies :

- L'IDESS occupe 3 travailleurs en ETP sous statut SINE, article 60 ou article 61 de la loi organique du 8 juillet 1976 des CPAS ;
- Cette subvention est consacrée à l'acquisition de véhicules adaptés aux personnes âgées, ou à mobilité réduite, ou à l'adaptation de véhicules existants ;
- Cette subvention n'a pas encore été obtenue précédemment.

- Subvention travailleur

Par travailleur SINE ou article 61 occupé par l'IDESS en ETP, une subvention annuelle de 8.000 €.

Une subvention complémentaire de 1.000 € par travailleur qui preste des services pour des personnes physiques précarisées.

- Subvention pour l'encadrement

L'IDESS peut également bénéficier d'aides sous la forme de points APE destinés à renforcer l'encadrement des travailleurs :

- 4 points pour l'engagement d'un demandeur d'emploi à mi-temps si elle s'engage à embaucher 2 travailleurs ETP supplémentaires dans les 3 mois de la demande ;
- 7 points pour l'engagement d'un demandeur d'emploi à temps plein si elle s'engage à embaucher 3 travailleurs ETP supplémentaires dans les 3 mois de la demande ;
- 11 points pour l'engagement de deux demandeurs d'emploi pour un temps plein et demi si elle s'engage à embaucher 5 travailleurs ETP supplémentaires dans les 3 mois de la demande ;
- 14 points pour l'engagement de deux demandeurs d'emploi pour deux temps plein si elle s'engage à embaucher 8 travailleurs ETP supplémentaires dans les 3 mois de la demande ;
- 18 points pour l'engagement de trois demandeurs d'emploi pour trois temps plein si elle s'engage à embaucher 10 travailleurs ETP supplémentaires dans les 3 mois de la demande ;
- 21 points pour l'engagement de trois demandeurs d'emploi pour trois temps plein si elle s'engage à embaucher 13 travailleurs ETP supplémentaires dans les 3 mois de la demande ;
- 24 points pour l'engagement des demandeurs d'emploi pour trois temps plein et demi si elle s'engage à embaucher 15 travailleurs ETP dans les 3 mois de la demande.

#### 4.2 Un soutien bienvenu

Si les IDESS démontrent, et cela a notamment été attesté par l'étude de SONECOM, leur pertinence sur le terrain, tant en matière de réponse aux besoins exprimés par les bénéficiaires qu'en termes d'émancipation sociale pour les travailleurs, leur développement reste entravé depuis toujours, d'une part, du fait de la complexité des règles auxquelles elles sont soumises et d'autre part, en raison du caractère irrégulier, par essence, de la demande et de la prestation. Contrairement au titre-service où l'activité ménagère est récurrente et aisément quantifiable, il n'en est pas du tout de même pour celles que peuvent réaliser les IDESS. Leur taux de productivité en est donc affecté et conduit à un déficit structurel qu'un tiers financeur doit annuellement combler. La mise en place et la continuité des prestations d'une IDESS demeurent, par conséquent et pour tous les cas, liées à la volonté politique et philosophique des partenaires sur lesquelles elle doit s'appuyer.

Le dernier ajustement budgétaire wallon a introduit une disposition réglementaire permettant d'augmenter de 5.000 € les subventions ouvertes pour l'engagement de travailleurs du public-cible. Cette augmentation reflète en fait l'indexation qui aurait dû s'appliquer sur les montants fixés depuis 2006, année de création du dispositif, mais qui n'a jamais eu lieu. Couplée à une augmentation de la subvention de fonctionnement dans une moindre mesure et à un élargissement des activités autorisées sans toutefois en ajouter de nouvelles, l'objectif est d'accroître par travailleurs le chiffre d'affaires de la structure de 10.000 €.

D'un point de vue juridique, les IDESS constituent maintenant un service d'intérêt économique général, c'est-à-dire, en d'autres termes, qu'ils se voient déléguer une mission de service public par la Région et qu'ils reçoivent une compensation pour l'effectuer. Cette mission concerne ici la création d'emplois dans les services de proximité pour un public peu qualifié. Ce mécanisme juridique permet d'inscrire le dispositif dans le droit européen des aides d'état mais il faut faire attention qu'un plafond d'aides dans ce cadre est fixé à 500.000 € sur trois ans. Autrement dit, les structures agréées ne pourront pas recevoir plus de 166.666 € par an à titre d'aides pour l'IDESS. Un seuil dont il faut tenir compte donc mais qui ne doit pas reprendre les subventions APE ou SINE dont les IDESS bénéficient principalement. Pour les entreprises d'insertion agréées IDESS, par contre, la subvention pour l'accompagnement social devra s'ajouter aux subventions IDESS pour vérifier le respect de cette limite.

La mise en application de ces modifications a lieu rétroactivement dès cette année afin d'asseoir de manière un peu plus conséquente la pérennité des IDESS dans le paysage de l'économie sociale et de les armer aussi face à toutes les hypothèses qui pourraient aboutir dans le cadre du rapprochement éventuel avec les ALE que prévoit la déclaration de politique régionale. Celui-ci est actuellement dans les cartons mais le débat ne sera officiellement lancé tant que tous les éléments en cause ne seront pas maîtrisés. Qu'il s'agisse des IDESS ou des ALE, on constate, en effet, que les situations rencontrées entre les secteurs ainsi qu'au sein de ceux-ci semblent difficilement généralisables.

## 5. Les ressourceries

Comme pour les entreprises d'insertion et les EFT/OISP, le secteur de l'économie sociale active dans la réutilisation a été soumis à des changements réglementaires pendant la période couverte par CoJEST. Le Gouvernement wallon a, en effet, adopté en avril 2014 un arrêté relatif à l'agrément et à l'octroi de subventions aux associations sans but lucratif et aux sociétés à finalité sociale actives dans le secteur de la réutilisation et de la préparation en vue de la réutilisation. Il y poursuit un double objectif à la fois environnemental et social en basant, entre autres, son système de subsidiation sur le nombre de travailleurs peu qualifiés occupés par l'opérateur. Il a été élaboré en concertation avec, notamment, la fédération Ressources qui regroupe, défend, représente et promeut les initiatives d'économie sociale actives dans le domaine des déchets en Région wallonne et à Bruxelles. Voici ce qu'il faut en retenir.

L'arrêté du Gouvernement wallon du 3 juin 2009 se heurtait, en effet, à plusieurs difficultés : absence de lien avec le bénéfice environnemental des filières de récupération, insécurité des acteurs liée à la réglementation européenne sur les aides d'état, mise en œuvre impossible du soutien à la démarche de progrès, absence de contrôle sur le mécanisme de subsidiation et de transparence sur l'utilisation des montants accordés.

La « *réutilisation* », qui s'entend comme « *toute opération par laquelle des biens en fin de vie ou usagés, ou leurs composants, sont utilisés pour le même usage que celui pour lequel ils ont été conçus* », devient un service d'intérêt économique général (SIEG) que l'opérateur mandaté par la Région doit réaliser. À la différence de l'accompagnement social en entreprise d'insertion qui est basé sur une aide de minimis, le service agréé fait, ici, l'objet d'un véritable mandatement qui permettra, entre autres, de pouvoir continuer à cumuler les 2 agréments, réutilisation et entreprise d'insertion, sans qu'un problème de cumul des aides ne puisse apparaître. Les conditions d'agrément restent semblables à l'exception de la démarche de progrès en matière de qualité qui s'y ajoute. L'opérateur doit désormais justifier d'une démarche qualité dont une liste a été récemment déterminée par l'Office Wallon des Déchets. Elle est d'ailleurs disponible sur le site <http://environnement.wallonie.be/> Choisir Sol et déchets/Réutilisation des déchets ménagers et assimilables et contient le label Rec'Up développé par Ressources, ce dont la fédération se réjouit évidemment.

Quant au mécanisme de subsidiation, dont la liquidation prend place sous la forme d'une avance de 75 % et d'un solde, il valorise tant le bénéfice environnemental que social de l'activité de réutilisation. La subvention annuelle est liée au nombre de tonnes réutilisées en Région wallonne par type de déchets et de produits ou composants de produits, pour lequel l'entreprise de réutilisation est agréée, et aux ressources humaines affectées exclusivement à ces activités. Les entreprises sont ainsi incitées à favoriser la réutilisation des biens en leur garantissant un montant de subsidiation à la tonne réutilisée pour la période 2014-2018 avec 6 filières distinguées :



- 200 € pour les textiles ;
- 90 € pour les objets valorisables ;
- 300 € pour les déchets d'équipements électriques et électroniques hors IT ;
- 375 € pour les déchets d'équipements électriques et électroniques IT ;
- 450 € pour les cartouches et toners ;
- 75 € pour la déconstruction.

Le montant du subside est d'ailleurs majoré pour les opérateurs offrant des emplois durables et de qualité à des travailleurs peu qualifiés (ne disposant pas du CESS) de 2.000 € et pour les filières à fort intérêt environnemental tout en assurant un financement équitable et suffisant des autres filières. Un bonus en fonction des performances annuelles peut également être octroyé.

Par rapport aux précédentes versions du texte, on note l'apparition d'une possibilité de recours au Gouvernement avant le Conseil d'Etat en cas de décision négative ou d'absence de décision par rapport à la demande d'agrément ainsi que le renvoi à la « *sonnette d'alarme* » (article 332 et 633 du Code des sociétés, en cas de pertes entraînant un actif en-dessous de la moitié du capital social) pour définir ce qu'est une entreprise en difficulté financière.

Les ASBL et SFS actives dans le secteur ont du introduire une nouvelle demande d'agrément pour le 31 octobre 2014. Elles ont toutefois continué à bénéficier des dispositions de l'arrêté de 2009 jusqu'au 30 avril 2015. L'on comprend ici que la période transitoire entre les deux arrêtés a été appréhendée d'une façon identique à celle qui a prévalu pour les entreprises d'insertion.

## 6. Les entreprises de travail adapté

À côté des EFT/OISP et des EI dont nous avons abondamment examiné les conditions d'éligibilité, il ne faut pas oublier que le projet CoJEST a également concerné les entreprises de travail adapté. Les ETA accueillent prioritairement les personnes reconnues handicapées (qui présentent un handicap mental de plus de 20 % ou une invalidité physique de plus de 30 %).

- En Région wallonne, l'accès est subordonné à une autorisation de l'AWIPH, via le bureau régional AWIPH en fonction de son domicile (7 bureaux régionaux en Wallonie) ;
- A Bruxelles, la personne handicapée doit d'abord posséder une carte d'embauche spécifique aux ETA, délivrée par Service bruxellois francophone pour les personnes handicapées (SBFPH), service prestations individuelles ;
- En Communauté germanophone, la personne devra s'adresser à l'Office de la C.G. pour les personnes handicapées.

Une équipe pluridisciplinaire évalue les besoins de la personne handicapée et détermine l'opportunité d'une intégration professionnelle en ETA.

Le Gouvernement a fixé le nombre d'emplois subsidiables depuis 1997 à 5.313. Le Comité de gestion de l'AWIPH détermine, pour chaque ETA, un quota d'emplois subsidiables sur base de la situation sociale et économique de chacune d'elles. Pour pouvoir bénéficier de cette intervention, les ETA doivent d'abord déclarer l'ensemble de leurs travailleurs à l'ONSS et payer régulièrement leurs cotisations.

Trois types d'intervention sont prévus :

#### 6.1 Intervention relative au personnel handicapé

Le montant de l'intervention octroyée pour chaque travailleur handicapé est déterminé en multipliant le coût salarial par un pourcentage fixé en fonction de la perte de rendement. Celle-ci est évaluée selon 3 types de critères :

- Critères liés à la déficience du travailleur et à leurs conséquences en termes de contrainte médicale et fonctionnelle (pourcentage variant jusqu'à 50 %) ;
- Critères liés au comportement du travailleur dans le contexte du poste de travail (pourcentage variant jusqu'à 30 %) ;
- Critères liés à l'adaptabilité aux exigences du marché du travail (pourcentage variant jusqu'à 20 %).

Cette perte de rendement est évaluée par l'AWIPH en faisant la somme des pourcentages obtenus pour chaque critère, ce pourcentage total sera celui de l'intervention de son administration, il ne peut en aucun cas excéder 85 %. Depuis le 1<sup>er</sup> juin 1999, le montant de la rémunération sur lequel porte l'intervention ne peut être supérieur à 13,80 €/h.

Afin de favoriser l'engagement de personnes lourdement handicapées, l'AWIPH octroie un complément de subside pour les travailleurs dont la perte de rendement a été évaluée par les bureaux régionaux ainsi qu'aux nouveaux entrants en ETA. Ce complément de subside est proportionnel à l'importance de la perte de rendement :

- 60 – 64 % : + 1 % ;
- 65 – 69 % : + 2 % ;
- 70 – 75 % : + 3 % ;
- + de 75 % : + 4 %.

## 6.2 Intervention relative au personnel de cadre

Le montant de l'intervention est fixé à 40 % de la rémunération pour les membres du personnel de cadre handicapé ou non.

L'intervention de l'AWIPH est plafonnée à des montants annuels selon les fonctions.

Pour les ETA qui comptent au minimum 50 travailleurs handicapés, 20 % du nombre d'emplois de cadre temps plein prévu doivent être occupés par des personnes handicapées.

## 6.3 Intervention relative aux chômeurs difficiles à placer

L'AWIPH intervient de manière supplétive dans le complément de rémunération supporté par l'ETA à la condition que ce complément fasse l'objet d'une déclaration à l'ONSS. Le montant mensuel du complément sur lequel est basée l'intervention de l'AWIPH est de 2,76 €/h.

## 7. Le titre-service

L'agrément des entreprises titres-services fait partie des compétences transférées dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat à la Wallonie. La réglementation fédérale existante reste d'application jusqu'à ce que la Région wallonne décide de la modifier. Seules les tâches exécutées auparavant par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sont transférées au 1<sup>er</sup> avril 2015 à la Direction de l'Emploi et des Permis de travail du Service public de Wallonie. L'Onem continue donc d'exercer ses missions jusqu'au moment où la Région sera en mesure de les reprendre à son compte.

Pour rappel, Le titre-service vise à promouvoir et à développer des emplois et des services de proximité. La création d'emplois et la lutte contre le travail au noir en sont les objectifs. Le titre-service permet aux particuliers (utilisateurs) de payer une entreprise agréée pour l'aide de nature ménagère. Lorsque l'utilisateur a sélectionné une entreprise agréée, celle-ci envoie un travailleur au domicile de l'utilisateur pour effectuer le service demandé. L'utilisateur remet au travailleur un titre-service valable, daté et signé, par heure de travail accomplie. Le travailleur transmet ce(s) titre(s) à son employeur (l'entreprise agréée). L'entreprise agréée remet ce(s) titre(s) à la société émettrice. La société émettrice verse ensuite la valeur du titre-service (selon le cas, 9 € ou 10 €) augmentée de l'intervention fédérale (selon le cas, 13,04 € ou 12,04 €) à l'entreprise agréée. L'entreprise agréée reçoit donc au total 22,04 € par titre-service.

### 7.1 Avant la régionalisation de la matière

Des modifications importantes ont pris place dans le système des titres-services peu avant que sa régionalisation ne soit décidée au niveau fédéral par le Gouvernement précédent. Ainsi, la problématique des stages en entreprises titres-services qui a amené l'apparition de certaines controverses durant l'année 2012 a trouvé une solution pragmatique. Des quotas d'engagements d'un certain type de public ont également été institués afin de recentrer la mesure sur son objet premier de création d'emplois à cette époque et continuent de s'appliquer. Enfin, le dispositif a largement été renforcé tant dans son aspect économique que répressif.

#### ➤ ***Les stages en entreprise titres-services***

En 2012, lors de la procédure de sélection de l'Appel à projets PAC-CNE 6, la Direction juridique du Forem a fait apparaître un problème quant à la possibilité, pour des demandeurs d'emploi, de réaliser des stages chez les particuliers dans le cadre d'une entreprise titres-services. Cette restriction reposait sur des modalités inhérentes à la législation titres-services qui prévoyait que, seul un travailleur titres-services était autorisé à réaliser des prestations de services de proximité chez des particuliers. Une condition a été dès lors intégrée pour les projets du PAC6 visant à exclure cette situation et proposant de réorienter la période de stage vers d'autres structures (maisons de repos, CPAS...) ou vers des activités titres-services hors particuliers (centrale de repassage...). CAIPS a réagi et a proposé à l'Interfédération des EFT et OISP de questionner la Ministre fédérale de l'emploi sur cette question en partenariat avec la fédération Atout EI étroitement concernée également par cette question. Le député PS Jean-Marc DELIZEE a soutenu notre démarche et a questionné Monica DE CONINCK en commission des affaires sociales du 22 mai 2012.

Dans sa réponse, la Ministre de l'emploi a distingué deux situations. « *Dans la première, un travailleur engagé au moyen d'un contrat titres-services avec une entreprise agréée, effectue une prestation autorisée dans le cadre de la réglementation relative aux titres-services. Il est accompagné par un stagiaire qui l'observe, l'imite et l'aide à effectuer certaines tâches. Le stagiaire ne peut pas effectuer seul toutes les tâches à la place du travailleur engagé avec un contrat titres-services. Seul le travailleur engagé avec un contrat titres-services peut recevoir des titres-services en contrepartie de ses prestations. Le stagiaire ne peut pas en recevoir. Cette première hypothèse respecte les dispositions de la réglementation relative aux titres-services et est, par conséquent, autorisée.* ». La Ministre a exclu par contre, la situation où le stagiaire seul « *effectue les prestations autorisées par la réglementation titres-services. Le travailleur engagé dans un tel contrat le guide et l'accompagne. Dans cette seconde hypothèse, le travailleur engagé avec un contrat titres-services ne peut recevoir de titres-services pour cette activité d'accompagnateur* ».

Le texte relatif à l'interpellation parlementaire et la réponse de la Ministre sont consultables à l'adresse : <http://www.lachambre.be/doc/CCRI/pdf/53/ic487.pdf>.

La Ministre fédérale de l'emploi de l'époque a donc clairement autorisé les stages en entreprises pendant des activités d'entretien domestique en titres-services chez des particuliers. Mais cette autorisation est conditionnelle :

- Le stagiaire doit toujours être encadré par un travailleur engagé avec un contrat titres-services ;
- Le travailleur doit assurer la prestation avec le stagiaire ; celui-ci « *l'observe, l'imite et l'aide* » – en aucun cas, le travailleur ne peut se limiter à guider ou accompagner le stagiaire ;
- Seul le travailleur perçoit les titres-services en rapport avec la prestation chez le particulier.

A ces conditions, on peut donc en conclure que les EFT peuvent continuer pour les activités liées à leur agrément à encadrer des stages en entreprises titres-services pour des prestations chez des particuliers. Le Forem s'est également aligné sur la position de la Ministre de l'emploi. Comme cette dernière, dans sa réponse parlementaire sur la question, a cerné précisément les contours de cette possibilité de stage, certaines conditions sont donc à respecter, notamment dans le chef de l'entreprise partenaire et du travailleur sous contrat « *titres-services* ».

Ainsi, afin de garantir la conformité légale de ce type de stage dans le respect de la loi du 20 juillet 2001, l'entreprise doit s'engager à ce que le/la stagiaire :

- Soit toujours accompagné(e) par un travailleur engagé sous contrat titres-services ;
- Observe, imite ou aide le travailleur qu'il (elle) accompagne et n'effectue jamais seul(e) toutes les tâches à la place du travailleur engagé sous contrat-titres services ;
- Ne perçoive en aucune manière des titres-services pour les prestations effectuées simultanément avec le travailleur qu'il (elle) accompagne.

Le travailleur sous contrat « *titres-services* » ne peut également se limiter à accompagner ou guider le stagiaire et percevoir des titres-services pour cette activité d'accompagnateur.

Une attestation « *Stage Titres-Services* » reprenant cet engagement devra ainsi être remplie par l'entreprise. Un modèle d'attestation a déjà été élaboré par le service des relations partenariales du Forem. Vous pouvez contacter votre chargé de relations partenariales pour obtenir certains exemplaires.

➤ ***Les quotas d'engagement***

Par trimestre, 60 % des travailleurs titres-services qui sont engagés par le siège d'exploitation d'une entreprise agréée doivent être chômeurs complets indemnisés et/ou bénéficiaires d'un revenu d'intégration.

On entend par chômeurs complets indemnisés et par bénéficiaires d'un revenu d'intégration, les personnes suivantes. Les catégories sont élargies au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Un chômeur complet indemnisé est :

- Le chômeur complet qui, au moment de l'engagement, perçoit des allocations de chômage ou d'insertion en tant que travailleur à temps plein ;
- Le chômeur complet qui, au moment de l'engagement, perçoit des allocations de chômage en tant que travailleur à temps partiel volontaire ;
- Celui qui, au cours de la période du mois de l'engagement et des 6 mois civils qui précèdent, a perçu des allocations de chômage ou d'insertion en tant que travailleur à temps plein ou des allocations de chômage en tant que travailleur à temps partiel volontaire pendant au moins 78 jours (calculés dans le régime de six jours).

Un bénéficiaire d'un revenu d'intégration est :

- Celui qui, au moment de l'engagement, a droit à un revenu d'intégration sociale ;
- Celui qui, au moment de l'engagement, a droit à l'équivalent du revenu d'intégration en application de la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les CPAS ;
- Celui qui a eu droit à un revenu d'intégration ou à l'équivalent d'un revenu d'intégration pendant au moins trois mois au cours de la période des six mois qui précèdent le mois de l'engagement.

Pour calculer le nombre de contrats de travail que le siège de l'exploitation de l'entreprise agréée doit octroyer en vertu de la règle des 60 %, aucune distinction n'est faite sur la base de la nature et de la durée du contrat de travail. Chaque contrat de travail compte pour un. Lorsque le nombre de contrats de travail à attribuer aux allocataires a une décimale après la virgule, ce nombre est arrondi à l'unité la plus proche et 0,5 est arrondi à l'unité supérieure.

Pour démontrer que le travailleur fait partie du groupe cible des allocataires, le travailleur ou l'employeur doit demander une attestation auprès de l'Onem (chômeurs) ou auprès du CPAS (bénéficiaires du revenu d'intégration). Ces attestations doivent être conservées au siège d'exploitation. La demande de l'attestation peut être introduite par le travailleur ou par l'employeur au plus tard le 30<sup>ème</sup> jour suivant celui de l'engagement.



Un siège d'exploitation est tout établissement ou centre d'activités, avec une certaine stabilité. Vis-à-vis des travailleurs titres-services, il s'agit du lieu où les travailleurs rapportent les titres-services et où l'activité est réellement organisée. Il s'agit de l'endroit où les contacts sociaux entre les deux parties (travailleur – employeur) ont, en principe, lieu. En ce qui concerne les utilisateurs, il s'agit de l'endroit où ils peuvent s'adresser, où ils peuvent poser leurs questions et où ils peuvent éventuellement avoir un contact personnel avec l'entreprise agréée. En cas de doute, l'entreprise peut s'adresser au service régional de l'emploi et au bureau du chômage de l'Onem compétent pour cette question.

En guise d'exception à la règle, après avoir entrepris toutes les démarches nécessaires en vue d'un engagement d'un candidat relevant du groupe cible d'allocataires et s'il n'est pas possible de trouver assez de candidats dans ce groupe, le siège d'exploitation d'une entreprise agréée peut demander, de manière motivée, au directeur du bureau du chômage de l'Onem compétent pour le siège d'exploitation de l'entreprise agréée, de le dispenser partiellement ou totalement de l'obligation précitée pour un trimestre.

➤ ***Le prix et autres conditions d'agrément***

Des arrêtés royaux du 3 août 2012 et du 17 août 2013, modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, ont aussi apporté, avant le passage au niveau régional, certaines modifications au système des titres-services.

- *Durée de validité et prix d'achat des titres*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le prix d'acquisition d'un titre-service est fixé en principe à 9 €. Le nombre maximum de titres-services par utilisateur pour une année civile est par ailleurs redéfini pour cette valeur d'acquisition :

- 400 titres/an maximum pour personne seule ;
- 800 titres/an au maximum pour un ménage.

Un utilisateur individuel peut commander 100 titres-services supplémentaires dont le prix d'acquisition est alors porté à 10 €/chèque. Pour ce qui concerne les ménages, ils peuvent acquérir 200 titres-services supplémentaires à 10 €.

En matière fiscale, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013 et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2015, le montant maximum auquel s'appliquait la déduction fiscale pour les titres-services était limité à 1.380 € (920 € non indexés) par personne et par an. L'avantage des 30 % du titre acquis restait inchangé. Par contre, pour 2013, une exception était prévue pour les dépenses effectuées avant le 1<sup>er</sup> juillet 2013, de sorte que, pour ces dépenses, la déduction fiscale s'appliquait encore jusqu'à 2.720 € (1.810 € non indexés).

- Comptabilité distincte pour les entreprises agréées disposant d'une section sui generis

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012, une entreprise exerçant plusieurs activités doit créer une section distincte pour s'occuper de ses activités titres-services. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012, ces sections spécifiques doivent également tenir une comptabilité séparée.

- Plan d'entreprise

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, afin de pouvoir considérer le dossier d'agrément comme étant complet et ainsi le transmettre à la commission d'agrément, un plan d'entreprise doit être établi. Ce plan doit être approuvé par un comptable ou comptable-fiscaliste agréé et doit contenir un certain nombre d'éléments obligatoires tels que :

- Des informations générales sur l'entreprise ;
- Les investissements à effectuer ;
- Le besoin en personnel ;
- Les revenus prévus ;
- Les frais fixes et variables ;
- L'estimation du bilan pour les 3 premières années de travail ;
- Un planning financier pour les 3 premières années de travail.

- Sanctions

À ces modifications apportées par l'arrêté royal du 3 août 2012, il ne faut pas perdre de vue celles amenées ou entrevues par la loi-programme du 22 juin 2012. Elles concernent plus particulièrement l'aspect répressif du système. 2 arrêtés royaux ont été adoptés le 14 et 20 décembre 2012 dans ce cadre :

- Arriérés : auparavant, pour assurer son agrément, l'entreprise titres-services ne pouvait être redevable d'arriérés d'impôts et de cotisations de sécurité sociale sauf s'il s'agissait de montants inférieurs à 2.500 € ou de sommes pour lesquelles il existait un plan d'apurement dûment respecté. Depuis le 24 décembre 2012, ces exceptions sont supprimées. Toute présence d'arriérés constitue une infraction aux conditions d'agrément. Les montants inférieurs à 2.500 € ou les sommes pour lesquelles il existe un plan d'apurement dûment respecté ne sont toutefois pas considérés comme des arriérés pour ce qui concerne le retrait d'office de l'agrément ;
- Faillites antérieures : la sanction selon laquelle l'agrément d'une entreprise peut lui être enlevé si des personnes physiques dirigeantes sont impliquées lors d'une faillite a été étendue aux personnes morales à partir du 24 décembre 2012. Elles ne doivent pas avoir, dans les 3 années écoulées, été impliquées dans une faillite, liquidation ou opération similaire ;

- **Caution** : à partir du 24 décembre 2012 également, une nouvelle condition d'agrément a été insérée dans la réglementation. Les nouvelles entreprises qui souhaitent obtenir un agrément dans le secteur des titres-services doivent verser un cautionnement de 25.000 € à l'Onem. En cas de refus de l'agrément ou au moment de la cessation volontaire des activités, le cautionnement est intégralement remboursé sauf si, lors d'une cessation volontaire d'activité, il s'avère qu'il y a des arriérés de cotisations à percevoir par un organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et/ou des arriérés de paiement de montants réclamés par l'Onem et/ou des arriérés d'impôts. Dans ce dernier cas, le montant du cautionnement est utilisé prioritairement pour l'apurement de ces créances dans l'ordre respectif. De même, en cas de retrait d'agrément et s'il s'avère qu'il y a des arriérés de cotisations à percevoir par un organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et/ou des arriérés de paiement de montants réclamés par l'Onem et/ou des arriérés d'impôts, le montant du cautionnement est utilisé prioritairement pour l'apurement de ces créances dans l'ordre respectif. Le montant restant est remboursé.
- **Retenue** : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, s'il est constaté qu'une entreprise ne remplit plus les conditions d'agrément, une retenue de 5 € peut être opérée sur l'intervention fédérale dans le coût des titres-services transmis à la société émettrice en vue d'un remboursement. Par ailleurs, l'arrêté royal du 14 décembre 2012, dresse une liste non exhaustive de cas constitutifs d'infractions graves justifiant la retenue de la totalité de l'intervention fédérale et du montant du prix d'acquisition du titre-service (procès-verbal établi à charge d'une entreprise en raison de la commission d'une infraction en matière de titres-services punissable d'une sanction de niveau 4 telle que prévue par le Code pénal social ou en raison de l'escroquerie, telle que prévue par le Code pénal social ; introduction de titres-services indûment reçus ; occupation des travailleurs étrangers sans permis de travail ; fraude manifeste). Si l'entreprise apporte la preuve du respect de l'ensemble des conditions d'agrément, les montants retenus seront retransmis à l'entreprise. Toutefois, s'il est constaté qu'il y a des arriérés de cotisations à percevoir par un organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et/ou des arriérés de paiement de montants réclamés par l'Onem et/ou des arriérés d'impôts, les montants retenus visés seront prioritairement utilisés pour l'apurement de ces créances dans l'ordre respectif. L'Onem peut récupérer entièrement l'intervention et le montant du prix d'acquisition du titre-service, si ceux-ci ont été indûment accordés.

Par ailleurs, la loi-programme du 22 juin 2012 avait également entraîné d'autres modifications de la législation titres-services. Des mesures d'exécution devaient, pour celles-ci, encore être prises. Ainsi, un arrêté royal pouvait faire varier la valeur nominale du titre et le montant complémentaire. La valeur nominale pouvait varier en fonction de la nature des travaux ou services et en fonction de l'utilisation. Quant au montant complémentaire, d'autres critères étaient prévus. Par exemple, il pouvait varier en fonction de l'ancienneté du travailleur titres-services. Le but est d'inciter les entreprises agréées à favoriser la stabilité et la qualité de l'emploi des travailleurs. La matière ayant été transférée aux Régions par la 6<sup>ème</sup> réforme de l'Etat, il appartient maintenant à ces dernières de mettre en œuvre ou non ces possibilités de modulation.

Enfin, les infractions à la réglementation des titres-services ont été insérées dans le Code pénal social. La loi programme du 22 juin 2012 ajoute une nouvelle section dans le Livre 2, Chapitre 4 du Code à laquelle nous vous renvoyons pour plus de détails. Celle-ci entre en vigueur le 24 décembre 2012. Les niveaux de sanctions prévus sont ceux de niveaux 2, 3 et 4. Les niveaux 2 et 3 se composent soit d'une amende pénale, soit d'une amende administrative alors que le niveau 4 se compose soit d'un emprisonnement et/ ou d'une amende pénale, soit d'une amende administrative. L'employeur, son préposé ou son mandataire ne sont pas les seuls visés par la sanction. Quiconque participe intentionnellement à la fraude est également punissable, y compris les travailleurs et les utilisateurs.

## 7.2 Après la régionalisation de la matière

Depuis le transfert de la compétence relative aux titres-services à la Région wallonne, peu d'initiatives ont été prises en la matière. Le système continue donc à fonctionner comme il le faisait auparavant avant l'année 2015, à quelques exceptions près. La valeur faciale du titre a été fixée pour le temps de la législature à son montant actuel, 9 € et depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 désormais, la réduction d'impôt n'est plus que de 10 %, 0,9 € par titre-service donc, et seulement, pour les 150 premiers titres-services achetés par personne. La Ministre TILLIEUX a lancé le marché public concernant l'émission des titres et a commandé une étude sur le dispositif et les diverses alternatives possibles par rapport au budget affecté.

Les Régions ont donc la main en matière de titre-service, tant la définition des prix, des activités autorisées, ou même du maintien de la déduction fiscale qui, d'après une évaluation récente, est le facteur majeur du succès de l'achat de ces titres. Cette déductibilité pourra ainsi disparaître ou être renforcée ici ou là, tandis que l'utilisateur pourra payer des montants différents en Flandre, en Wallonie ou à Bruxelles ; le titre-service sera peut-être valable par exemple pour le jardinage en Flandre, le nettoyage de garages en Wallonie ou celui de parkings à Bruxelles. Il risque par ailleurs d'y avoir des problèmes concrets sur des situations de chevauchements de

compétences quand une même entreprise aura son siège social à Bruxelles et des sièges d'exploitation ailleurs, ou quand une aide-ménagère travaillera par exemple en Flandre et en Wallonie avec des risques de concurrence entre Régions sur les prix, les activités et les conditions sociales. Les partenaires sociaux à travers les conseils économiques et sociaux des différentes entités fédérées se disent attentifs à ces questions et en débattraient; ils demandent à être étroitement associés aux négociations en cours.

Le montant concerné par le transfert est identifié à 1,575 milliard, soit 1,4 milliard au titre des chèques-services et 131 millions à celui des crédits d'impôts. Ce 1,5 milliard sera réparti entre Régions selon la clé des rendements respectifs à l'impôt sur les personnes physiques, soit 28,4 % ou 447 millions pour la Wallonie (alors que la part des titres acquis par les Wallons se monte à 26 % actuellement). Ce qui inquiète les opérateurs du secteur, c'est que si l'on considère que ces enveloppes sont fermées (alors que la croissance des titres-services reste constante), il apparaîtra rapidement en Wallonie un problème de financement. Or, les montants transférés ne seront pas affectés : les régions seront libres d'utiliser demain des sommes affectées aujourd'hui par le fédéral aux titres-services à des politiques sans lien avec les matières transférées. Il est donc difficile de préjuger de l'attitude qui sera adoptée par le Gouvernement wallon ...

Cette inconnue pousse les fédérations du secteur à refuser l'extension des titres-services en Wallonie à de nouvelles actions ; elles entendent privilégier la stabilité du système dans un contexte où tous les changements sont attendus face à la crise des finances publiques. Ce choix est compréhensible, mais peut être contesté dans une optique qui reste attentive à la création d'emplois pour des publics éloignés de l'emploi. En effet, sachant que les titres-services occupent une main d'œuvre essentiellement féminine, ils ne répondent actuellement pas au besoin de création d'emplois pour un public masculin à qualification réduite. En janvier 2013, le Ministre VANDE LANOTTE avait ainsi suggéré une extension des titres-services aux afin de répondre au non-emploi des demandeurs d'emploi masculins. C'est sans doute un débat à ouvrir. Il importe que cette question de la création d'emplois pour les personnes dites éloignées de l'emploi reste une priorité des politiques wallonnes futures ; si les titres-services n'offrent pas de réponse à la question de l'emploi masculin, d'autres pistes devront être envisagées et menées à bien.

Quoiqu'il en soit, un des enjeux essentiels reste bien de défendre des emplois de qualité dans un secteur où des sociétés commerciales se sont fait remarquer par des pratiques frauduleuses ; il apparaît clairement que l'économie sociale et son éthique offrent des garanties justifiant qu'elle joue un rôle central dans les politiques wallonnes à venir. Les entreprises d'insertion, en particulier via la fédération Atout EI, se sont exprimées au sujet de cette régionalisation et des opportunités qu'elle ouvrirait. Une partie de son mémorandum 2014 y était consacrée :



### « Le titre-service

*Ce dispositif vise la création d'emplois de proximité pour des travailleurs peu qualifiés et la régularisation d'activités exercées en noir principalement dans le secteur du nettoyage. Le coût net annuel de cette mesure est estimé à 1 Mrd EUR par IdeaConsult pour l'année 2011.*

*Près de 40.000 emplois sont aujourd'hui concernés par le dispositif en Wallonie. Il est donc primordial d'être conscient de l'importance de celui-ci dans le cadre socio-économique actuel, mais il est également nécessaire de l'évaluer et de le faire évoluer positivement vu le budget qu'il représente pour les finances publiques.*

*Rappelons que ces 40.000 emplois en Wallonie sont créés à partir de différents types de structures évoluant dans le même dispositif : structures d'intérim, privées à but de lucre (personnes physiques et PME), d'économie sociale (associatif et SFS), publiques et parapubliques (CPAS, ALE). Cependant, comme cela a été relevé à plusieurs reprises par les rapports d'IdeaConsult ou encore de l'ULg-UCL, les différents prestataires n'offrent pas une qualité d'emploi identique puisqu'ils ne poursuivent pas tous une mission semblable (finalité sociale et de service ou finalité lucrative).*

- *En Wallonie, une centaine d'entreprises d'insertion sont actives dans le dispositif titre-service, ce qui représente pratiquement 4.000 emplois.*
- *Au niveau de la Wallonie, cela correspond à 10 % de l'emploi dans le dispositif en 2011.*

*Suite aux différents éléments qui ont été amenés ci-dessus, Atout EI défend les positions suivantes dans le cadre de la régionalisation.*

*Affecter à la Wallonie un budget au moins équivalent à celui qui est consommé actuellement par le dispositif titre-service au niveau régional*

*Le coût net estimé du dispositif en Belgique pour 2011 s'élèverait à 1 Mrd €, ce qui représenterait plus de 100.000 emplois. Cela revient à évaluer le coût de l'emploi en titre-service à 10.000 € par emploi annuellement. Or, nous savons, grâce à une étude récente d'IdeaConsult (décembre 2012) qu'un travailleur au chômage coûte à l'Etat 33.443 €. Il est donc clair que, même additionné avec les aides à l'emploi SINE ou Activa, le travailleur actif dans le dispositif titre-service coûtera moins cher qu'un chômeur complet indemnisé.*

*L'argument selon lequel ce dispositif coûterait trop cher aux pouvoirs publics n'est donc pas pertinent puisqu'à l'inverse, il permet de faire des économies.*

*Afin de préserver au minimum les 40.000 emplois existants en Wallonie créés par le dispositif, Atout EI demande d'affecter un budget adapté au dispositif en prenant en compte la croissance du marché (plus faible que dans les années précédentes, mais tout de même encore existante) qui augmente chaque année.*



*Favoriser la création d'emplois durables et de qualité par un remboursement différencié en fonction du type d'emploi créé*

*Plutôt que d'avoir un remboursement équivalent à l'heure de prestation, quel que soit le type d'emploi créé, il pourrait être mis en place un système qui gradue le niveau de remboursement en fonction de la qualité de l'emploi proposé. Il s'agirait donc de rééquilibrer le financement de la mesure en réorientant une partie des budgets vers des entreprises proposant de bonnes conditions de travail.*

*Un tel fonctionnement a d'ailleurs été prévu par la loi programme du 22 juin 2012 (M.B. 28 juin 2012, art. 6-9). En effet, cette loi permettrait de faire varier la valeur nominale du titre et le « montant complémentaire ». Cela signifie que la valeur de remboursement du titre pourrait désormais varier en fonction de l'ancienneté du travailleur qui réalise la prestation. Ainsi, elle ne serait plus unique et forfaitaire, mais bien adaptée au salaire payé au travailleur.*

*Le montant complémentaire pourrait également être modulé en fonction d'autres critères incitant à favoriser la qualité de l'emploi. Ce qui permettrait de rejoindre l'objectif premier du dispositif et inciterait les entreprises agréées à favoriser la stabilité et la qualité de l'emploi des travailleurs.*

*Atout EI demande que le remboursement du titre soit différencié en fonction de :*

- L'ancienneté du travailleur. Cela permettrait et inciterait même les entreprises à maintenir leurs travailleurs dans l'emploi et à financer des salaires qui ne seraient plus bloqués à 4 ans d'ancienneté ;*
- La qualité des emplois créés.*

*Cette condition d'emploi de qualité serait respectée à partir du moment où l'entreprise répondrait au minimum à l'ensemble des critères suivants :*

*a) La rémunération*

- Valorisation de l'ancienneté (si et seulement si le montant du remboursement est modulé en fonction de l'ancienneté du travailleur) ;*
- Meilleure prise en compte du temps de déplacement des travailleurs.*

*b) Type de contrat*

*2 contrats à durée déterminée successifs maximum, ensuite obligation de conclure un contrat à durée indéterminée. Cela permet au travailleur d'obtenir plus rapidement un emploi stable.*

c) *Régime horaire*

- *Progressif afin de permettre au travailleur de s'adapter et d'être libre de choisir son régime horaire durant les premières années, tout en respectant le 1/3 temps minimum. Après 4 ans, le travailleur doit avoir atteint 28h/semaine (sauf en cas de temps partiel volontaire).*

d) *Encadrement*

- *Afin de combattre l'isolement du travailleur titre-service et de favoriser son bien-être dans l'emploi, il est nécessaire de garantir un encadrement de minimum 1 ETP pour 30 ETP ;*
- *Dans la même optique, l'entreprise doit organiser au minimum 1 réunion collective par trimestre ;*
- *Et une évaluation annuelle.*

e) *Triangulation de la relation client-travailleur-entreprise*

- *Une convention détaillant les droits et devoirs de l'entreprise et du client doit être établie entre les 2 parties. Cela est nécessaire afin de garantir au travailleur des conditions de travail convenables (sécurité, non-discrimination, etc.) ;*
- *Une visite de l'entreprise chez le client doit être faite au début des prestations (ou avant celle-ci) afin de vérifier l'état des lieux et signer ladite convention ;*
- *Suite à une plainte du travailleur, une visite de l'entreprise chez le client doit être réalisée afin de résoudre le problème rencontré.*

f) *Formation*

- *Un minimum de 2 % de la masse salariale de l'entreprise doit être consacré annuellement à la formation des travailleurs.*

*Afin de vérifier que ces conditions sont remplies, ainsi que le respect des diverses normes qui s'appliquent à ce secteur d'activité, Atout EI demande que les contrôles soient renforcés pour l'ensemble des opérateurs.*

*Reconnaître le travail d'insertion qui justifie la subvention en tant qu'entreprise d'insertion*

*Afin d'être un outil de réinsertion performant, l'entreprise d'insertion bénéficie de subventions régionales et fédérales. En effet, les différentes particularités de ces entreprises ne pourraient être mises en place sans ces subventions complémentaires.*

*Une subvention est octroyée durant 4 ans à l'entreprise d'insertion par travailleur du public-cible engagé afin de pallier au manque de rentabilité des travailleurs défavorisés et gravement défavorisés (ayant 6 ou 24 mois d'inoccupation et ne disposant pas du certificat d'enseignement secondaire supérieur). Un deuxième type de subvention est accordé à l'entreprise d'insertion afin de lui permettre d'offrir un accompagnement social adéquat aux travailleurs (gravement) défavorisés.*

*L'accompagnement social est une caractéristique supplémentaire favorisant la création d'emplois de qualité au sein des entreprises d'insertion. Cet accompagnement est axé sur plusieurs actions qui ont été balisées dans le nouveau décret du 19 décembre 2012. Citons entre autres : la définition d'un projet professionnel avec le travailleur et la mise en place des outils et actions pour le développer ; la mise en place de jobcoaching permettant au travailleur soit de se stabiliser dans son emploi, soit de trouver un emploi dans une entreprise classique ou de suivre une nouvelle formation ; le suivi et l'évaluation individuelle et continue des travailleurs ; l'organisation de plans de formation ; etc.*

*Atout EI demande donc à ce que les entreprises d'insertion puissent continuer à exercer dans le secteur des titres-services en maintenant leurs spécificités. Pour ce faire, il est nécessaire que les subventions entreprise d'insertion qui y sont liées soient maintenues.*

#### *Maintenir la définition actuelle des activités autorisées*

*En visant le même objectif de conservation des emplois créés, il convient de privilégier la stabilité et la pérennité des activités existantes dans le dispositif.*

*Atout EI demande que la définition des activités autorisées ne soient pas élargies à d'autres activités tant que les emplois actuels du dispositif et leur financement ne sont pas stabilisés et pérennisés.*

#### *Mise en place d'un remboursement différencié en fonction des activités prestées*

*Actuellement le montant du remboursement par titre-service à l'entreprise est identique quelle que soit l'activité prestée. Or, le coût de revient est différent s'il s'agit de nettoyage à domicile, de repassage en centrale ou de transport de personne à mobilité réduite. Les 3 activités ne sont pas viables actuellement avec une valeur de remboursement identique. En effet, les centrales de repassage rencontrent des difficultés financières et le transport des personnes à mobilité réduite ne parvient pas à se développer, au vu des investissements nécessaires dans ces deux types d'activité.*

*Atout EI demande que le coût de revient de chaque activité soit évalué et pris en compte afin de définir un montant du remboursement du titre pour chaque activité (aide-ménagère à domicile, repassage en centrale, transport de personnes à mobilité réduite).*

#### *Stabiliser le dispositif*

*Le dispositif titre-service est actuellement soumis à des modifications constantes à chaque réajustement budgétaire. Ce n'est pas un environnement favorable au développement et à la pérennisation des entreprises qui se développent dans ce secteur, ni au maintien des emplois créés.*

*Atout EI demande à ce que les pouvoirs publics cessent d'utiliser la réglementation titre-service comme variable d'ajustements budgétaires. Il est nécessaire de stabiliser le dispositif pour favoriser la croissance et le développement des entreprises du secteur et donc de l'emploi créé.*

*Intégrer la fédération dans la commission d'agrément titre-service régionale et le groupe de travail relatif à la régionalisation du dispositif*

*La présence des entreprises d'insertion au sein du dispositif titre-service est importante puisqu'elle représente 10 % de l'emploi en Wallonie. Atout EI est reconnu en tant qu'organe représentatif des employeurs du secteur et siègera prochainement en sous-commission paritaire 322.01. Cependant, la régionalisation du dispositif impliquera certainement une régionalisation de la sous-commission paritaire 322.01 ainsi que de la commission d'agrément titre-service.*

*Atout EI demande à être partie permanente des discussions concernant la régionalisation du dispositif.*

*Atout EI demande aussi à être intégrée de façon structurelle au sein des organes de concertation sociale liés au dispositif titre-service et demande la régionalisation de ceux-ci. »*

## MATIÈRES ANNEXES COMMUNES NOTAMMENT AUX EFT/OISP ET AUX EI

### 1. Notions de demandeur d'emploi

DEI, DEDP, DEDP+, TD, TGD... Ces abréviations, symbolisant des concepts s'appliquant tantôt dans la réglementation relative aux EFT/OISP tantôt dans la réglementation relative aux entreprises d'insertion pour définir les caractéristiques que doit rencontrer le public-cible de ces dispositifs, recouvrent des réalités un peu différentes. Jongler avec ces notions n'est pas évident mais demeure indispensable surtout dans le cadre d'un partenariat entre un EFT/OISP et une entreprise d'insertion...

La notion de demandeur d'emploi inoccupé (DEI), à laquelle font référence les réglementations EFT/OISP et EI, et qui constitue le socle minimal des conditions d'éligibilité du public, est un concept très flou et bien difficile à manœuvrer. Vous trouverez ci-dessous quelques pistes pour tenter d'élaborer les contours d'une définition absente des textes légaux.

#### 1.1 En EFT/OISP

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle postule en ses articles 5 à 7 qu'il est nécessaire d'être inscrit en tant que demandeur d'emploi inoccupé au Forem pour être considéré comme éligible en EFT/OISP (cette inscription n'est cependant pas suffisante, sa durée doit être d'au moins 18 mois sur les 24 mois précédant son entrée en formation si la personne en question dispose d'un diplôme supérieur au CESS). Les exceptions sont très peu nombreuses et concernent des publics très particuliers :

- Les personnes incarcérées ou internées pour autant qu'elles soient susceptibles, dans les trois ans, d'être libérées, en régime de semi-liberté ou en régime de liberté conditionnelle, d'un établissement pénitentiaire ou d'un institut de défense sociale ;
- Les personnes étrangères séjournant légalement sur le territoire et disposant au maximum du certificat d'enseignement secondaire du 2<sup>ème</sup> degré ou d'un titre équivalent ;
- Les ayants droit à l'intégration sociale visés à l'article 60 §7 de la loi organique sur les CPAS.

## 1.2 En EI

### ➤ **Les anciens DEDP/DEDP+**

Pour les entreprises d'insertion, l'ancien décret du 18 décembre 2003 définissait en ses articles 2 et 10 les notions de demandeur d'emploi difficile à placer et de demandeur d'emploi particulièrement difficile à placer :

Le demandeur d'emploi difficile à placer (DEDP) concernait tout demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement, était inscrit comme demandeur d'emploi au Forem et n'était pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (CESS).

Le demandeur d'emploi particulièrement difficile à placer (DEDP+) visait :

- Tout demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement était inscrit comme demandeur d'emploi auprès du Forem depuis 12 mois, n'était pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (CESS), n'avait pas bénéficié d'un enseignement de plein exercice au cours des 12 derniers mois, n'avait pas travaillé plus de 150 heures comme salarié ou plus d'un trimestre comme indépendant et pour lequel l'entreprise bénéficiait d'une subvention ;
- Tout demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement était inscrit comme demandeur d'emploi auprès du FOREM, bénéficie du RIS (revenu d'intégration sociale), n'était pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (CESS) et pour lequel l'entreprise bénéficiait d'une subvention.

### ➤ **Les TD/TGD**

Le décret du 19 décembre 2012 a modifié les conditions d'éligibilité du public-cible. On parle désormais de travailleur défavorisé ou gravement défavorisé. L'exigence de l'inscription en tant que demandeur d'emploi inoccupé subsiste toutefois.

Les travailleurs défavorisés sont les personnes qui, avant leur premier engagement dans une entreprise d'insertion agréée ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou assimilé, sont inscrites comme demandeuses d'emploi inoccupées auprès du Forem et :

- Soit bénéficient d'allocations de chômage, d'allocations d'insertion, du revenu d'intégration sociale ou d'une aide sociale, ou encore ne bénéficient d'aucun revenu, depuis au moins 6 mois ;
- Soit sont âgées de plus de 50 ans ;
- Soit sont chefs de famille d'une famille monoparentale ;



- Soit se voient proposer, par l'entreprise d'insertion agréée, un contrat de travail dans un secteur ou une profession dans lesquels le déséquilibre des sexes est supérieur d'au moins 25 % au déséquilibre moyen des sexes dans l'ensemble des secteurs économiques et font partie du sexe sous-représenté ;
- Soit peuvent être discriminées de manière directe ou indirecte au sens de l'article 3 du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination, entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation et qui ont besoin de renforcer leur formation linguistique, leur formation professionnelle ou leur expérience professionnelle pour augmenter leurs chances d'obtenir un emploi durable et de qualité ;
- Soit sont en possession d'une décision d'octroi de l'AWIPH d'une aide à la formation ou à l'emploi ;
- Soit étaient des personnes articles 60 ou PTP avant leur inscription comme demandeuses d'emploi.

Les travailleurs gravement défavorisés sont les travailleurs défavorisés qui bénéficient d'allocations de chômage, d'allocations d'insertion, du revenu d'intégration sociale ou d'une aide sociale, ou encore ne bénéficient d'aucun revenu, depuis au moins 24 mois.

### 1.3 Qui sont les DEI ?

La condition de demandeur d'emploi inoccupé est ainsi la première exigence à remplir pour intégrer une filière de formation proposée par une EFT ou un OISP. Il en est de même pour être engagé par une entreprise d'insertion en tant que travailleur défavorisé ou gravement défavorisé. Il est donc primordial que les centres et les entreprises puissent manipuler cette notion avec une certaine sécurité juridique.

Or, celle-ci ne dispose d'aucune définition claire, précise et inconditionnelle, que ce soit au niveau du Bureau International du Travail (BIT), au niveau européen, au niveau fédéral ou encore au niveau régional.

En effet, le BIT appréhende uniquement la notion de chômeur. Il définit d'ailleurs celui-ci comme une personne en âge de travailler (de 15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions. Etre sans emploi, être disponible pour un emploi dans les 15 jours, chercher activement un emploi ou en avoir trouvé un qui commence ultérieurement. Une personne considérée comme chômeur au sens du BIT n'est donc pas forcément inscrite au Forem (et inversement).

Quant à l'Onem, il ne prend en compte, dans ses statistiques, que les chômeurs demandeurs d'emploi indemnisés, c'est-à-dire, les personnes bénéficiant d'allocations de chômage après un travail à temps plein et celles bénéficiant d'allocations d'insertion après leurs études. Ici, aussi, tous les demandeurs d'emploi inoccupés ne sont pas visés.

Que faire dès lors ? L'on peut se référer au site du Forem qui énonce les conditions d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé. Il s'agit de « *toute personne domiciliée en Région wallonne, titulaire d'un numéro de registre national belge, qui remplit les conditions pour exercer une activité professionnelle sur le territoire belge, qui n'est plus soumise à l'obligation scolaire et qui ne possède pas encore de dossier au Forem* ».

Ces précisions amènent quelques commentaires :

- Fin de l'obligation scolaire : la personne doit être âgée d'au moins 18 ans sauf si le mineur concerné a déjà terminé avec succès l'enseignement de plein exercice ou en cas d'émancipation de celui-ci ;
- Numéro de registre national belge : un travailleur étranger qui ne dispose pas d'un numéro de registre national auprès du registre bis ne peut s'inscrire comme demandeur d'emploi inoccupé. Les personnes qui bénéficient de droits en matière de sécurité sociale et qui ne sont pas inscrites dans le Registre national se voient attribuer un numéro bis géré par le registre bis de la Banque Carrefour de la sécurité sociale. Le numéro bis est structuré de la même manière que le numéro national, excepté le mois de naissance qui est augmenté du nombre 20 ou 40 ;
- Conditions pour exercer une activité professionnelle sur le territoire belge : un travailleur étranger hors EEE (Espace Economique Européen = pays de l'UE + Islande, Liechtenstein et Norvège) qui dispose ou remplit les conditions pour obtenir un permis de travail (il faut demander préalablement sa délivrance) peut s'inscrire comme demandeur d'emploi inoccupé ;
- Domiciliation en Région wallonne : on parle de domiciliation et non de résidence ; le droit aux allocations de chômage est lié à une inscription comme demandeur d'emploi inoccupé. Cette inscription doit donc être réalisée dans la Région où l'on est domicilié ; une inscription à Actiris, au VDAB ou à l'Arbeitsamt est autorisée dans le cadre de la mobilité interrégionale mais uniquement s'il existe une inscription préalable au Forem.

Le guide d'informations du Forem sur la contractualisation des stagiaires vient compléter cette définition en indiquant, pour caractériser le demandeur d'emploi inoccupé qu'« *il s'agit du demandeur d'emploi privé totalement de travail et immédiatement disponible pour accepter un emploi. Cette définition correspond à celle du chômeur au sens des directives européennes, c'est-à-dire la personne sans emploi, à la recherche d'un emploi salarié et immédiatement disponible pour accepter un emploi* ».

Il apparaît ainsi que le terme « *inoccupé* » signifie, au sens de ce guide, totalement, entièrement inoccupé de telle sorte qu'une personne travaillant à temps partiel, à raison de 3 heures par semaine, ne peut être considérée comme inoccupée pour s'inscrire en tant que DEI et intégrer une formation en EFT ou en OISP. Si la volonté du Forem de baliser cette notion est tout-à-fait louable, la définition proposée n'en reste pas moins inappropriée et inadéquate face aux réalités du terrain.

Il faut savoir que les politiques régionales de l'emploi ciblent prioritairement deux catégories de DEI. D'une part, les demandeurs d'emploi demandeurs d'allocations qui regroupent les personnes qui perçoivent des allocations de chômage (sur base d'un travail à temps plein ou à temps partiel) ou des allocations d'insertion (sur base des études). Et d'autre part, les jeunes en stage d'insertion à la sortie des études qui sont considérés comme demandeurs d'emploi non indemnisés. Ces jeunes doivent, de ce fait, accepter tout emploi convenable (ou formation convenable) qui leur est proposé(e). Au-delà de ces deux catégories principales, on distingue deux autres groupes de DEI. Les demandeurs d'emploi « *inscrits obligatoirement* » qui regroupent les personnes exclues temporairement des allocations de chômage ainsi que les demandeurs d'emploi à charge du CPAS et les demandeurs d'emploi « *non-inscrits obligatoirement* » ou « *inscrits librement* » qui n'ont pas droit aux allocations de chômage mais peuvent bénéficier des services du Forem. Ces derniers sont donc des inscrits volontaires. Ils doivent, en effet, entreprendre la démarche de s'inscrire tous les 3 mois. Cependant, en ce qui les concerne, nous sommes bien dans une démarche déclarative de la part des intéressés. Le Forem ne fait qu'attester de la date d'inscription sans vérifier la véracité de la durée de celle-ci. Ce qui est très problématique lorsqu'il est question de savoir si une personne candidate à l'entrée en formation en EFT/OISP est bien restée inscrite comme DEI pendant 18 mois sur les 24 précédents.

Notons enfin que la notion de demandeur d'emploi inoccupé ne doit pas être confondue avec celle de demandeur d'emploi libre qui dispose que toute personne, possédant ou non un emploi, peut toujours s'inscrire au Forem, à Actiris, au VDAB ou à l'Arbeitsamt. Cette inscription n'ouvre le droit à aucune prestation sociale mais permet d'avoir accès aux offres d'emploi sélectionnées en fonction de son profil indiqué et de mettre son CV en ligne.

Il n'en reste malheureusement pas moins que d'autres documents émanant du Forem établissent une définition ou une approche différente de la notion de demandeur d'emploi inoccupé. Le trimestriel du service d'analyse du marché de l'emploi et de la formation (AMEF) du parapublic reprenait en janvier 2015 les éléments suivants pour cerner le phénomène. A leur lecture, il est clair que ça ne coïncide pas tout-à-fait avec l'ensemble du raisonnement expliqué ci-plus haut, de quoi alimenter une confusion qui, à l'heure actuelle, ne semblera pas prendre fin de sitôt.

*« La définition retenue par l'Office statistique des communautés européennes couvre les personnes sans emploi, à la recherche d'un emploi salarié et immédiatement disponibles pour un emploi. »*

*En ce qui concerne la Belgique, cette notion administrative de la personne 'chômeur' correspond suite à harmonisation à celle du 'demandeur d'emploi inoccupé inscrit'.*

### 1. Les D.E. demandeurs d'allocations

*Ce sont des demandeurs d'emploi non liés par un contrat de travail et bénéficiant d'allocations de chômage ou d'insertion, et qui sont inscrits comme demandeurs d'un emploi à temps plein ou partiel*

*Dans cette catégorie, on trouve :*

- *Les travailleurs dont le contrat de travail a pris fin ; ils perçoivent des allocations de chômage sur base de leurs prestations de travail ;*
- *Les jeunes travailleurs et les jeunes à l'issue des études qui peuvent, après avoir accompli une période de stage, bénéficier d'allocations sur base des études faites ; ils perçoivent des allocations d'insertion ;*
- *Les travailleurs ayant occupé un emploi à temps partiel volontaire, devenus chômeurs complets.*

### 2. Les D.E. en stage d'insertion professionnelle

*Ce sont les jeunes en période de stage d'insertion après leurs études, inoccupés. Ils doivent être inscrits durant une période d'un an précédant leur admission au bénéfice des allocations d'insertion ou de chômage.*

### 3. Les autres D.E. inscrits obligatoirement

*Cette catégorie comprend :*

- *Certains chômeurs complets exclus temporairement du bénéfice des allocations de chômage, durant la durée de leur exclusion ;*
- *Les personnes présentées par les centres publics d'action sociale.*

### 4. Les autres D.E. inscrits librement

*Il s'agit de D.E. non indemnisés parce qu'ils n'ont pas droit aux allocations, et qui ne sont pas occupés à un emploi ou une formation. Ils ne doivent pas obligatoirement être inscrits comme D.E., mais peuvent s'inscrire librement ; cette inscription devra alors être régulièrement confirmée par l'intéressé pour pouvoir être maintenue. »*

Manipuler ces différentes notions n'est donc pas forcément aisé. Celles-ci peuvent, dans certains cas, se superposer mais chaque candidat au public-cible des deux dispositifs doit faire l'objet d'une analyse prudente quant au respect des conditions qui s'appliquent à lui. La valorisation des heures de formation qu'il prestera en EFT/OISP ou la subvention dont il pourrait bénéficier en entreprise d'insertion en dépend. Evitons au maximum les mauvaises surprises...

## 2. Le diplôme

Dans le secteur des EFT/OISP ou des entreprises d'insertion au sein desquels un des critères prévus par leur réglementation respective pour déterminer le public-cible est l'absence de CESS ou la présence maximum d'un CES2D, il est indispensable de connaître les titres assimilés à ces diplômes pour ne pas émettre un jugement erroné sur le caractère éligible ou non de candidats stagiaires/travailleurs.

### 2.1 Synthèse des différents niveaux de diplômes internes

En EFT/OISP, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les conditions d'éligibilité des stagiaires sont modifiées. Si ces changements se sont peu sentis en OISP, les EFT, par contre, ont dû s'habituer à ces nouveaux critères. Le niveau de diplôme maximum désormais est le certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré (CES2D) et les dérogations ne sont désormais plus ouvertes qu'aux détenteurs du certificat de l'enseignement secondaire supérieur (CESS) et ce, en sachant que l'Onem refuse actuellement les dispenses pour les personnes ayant plus que le CES2D en EFT.

En EI, le décret du 19 décembre 2012, entré en vigueur le 31 janvier 2013, a maintenu la condition de diplôme au fait de ne pas être titulaire du certificat de l'enseignement secondaire supérieur (CESS). Pas de changement donc ici mais une nouvelle dynamique qui implique pour les entreprises de détenir les preuves de ces prérequis alors qu'avant, seule l'attestation A63 du Forem suffisait.

Il est parfois très malaisé dans le système scolaire actuel de savoir quels sont les diplômes qui peuvent être assimilés à ces deux seuils. Voici quelques repères ainsi qu'un tableau récapitulatif (en fin d'article) qui devraient pouvoir vous aider si vous vous retrouvez dans de tels cas...

Base légale : article 25 de l'arrêté royal relatif à l'organisation de l'enseignement secondaire du 29 juin 1984

#### ➤ *Dans l'enseignement secondaire ordinaire*

- Certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré (CES2D)

Le certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré est délivré aux élèves réguliers qui ont terminé avec fruit :

- La 4<sup>ème</sup> année d'études de l'enseignement secondaire général ;
- La 4<sup>ème</sup> année d'études de l'enseignement secondaire technique de transition ;
- La 4<sup>ème</sup> année d'études de l'enseignement secondaire artistique de transition ;

- La 4<sup>ème</sup> année d'études de l'enseignement secondaire technique de qualification ;
- La 4<sup>ème</sup> année d'études de l'enseignement secondaire artistique de qualification ;
- La 4<sup>ème</sup> année d'études de l'enseignement secondaire professionnel.

La notion de certificat de l'enseignement secondaire inférieur (CESI) correspond au deuxième degré de l'enseignement secondaire.

- Certificat de réussite de la 6<sup>ème</sup> année de l'enseignement professionnel (CE6P)

Le certificat de réussite de la 6<sup>ème</sup> année de l'enseignement professionnel (CE6P) est délivré aux élèves réguliers qui ont terminé avec fruit :

- La 6<sup>ème</sup> année d'études de l'enseignement secondaire professionnel (attention, l'élève peut avoir obtenu son certificat de qualification – CQ6 – mais pas son année).

- Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS)

Le certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) est délivré aux élèves réguliers qui ont terminé avec fruit :

- La 6<sup>ème</sup> année d'études de l'enseignement secondaire général ;
- La 6<sup>ème</sup> année d'études de l'enseignement secondaire technique de transition ;
- La 6<sup>ème</sup> année d'études de l'enseignement secondaire artistique de transition ;
- La 6<sup>ème</sup> année d'études de l'enseignement secondaire technique de qualification (attention, l'élève peut avoir obtenu son certificat de qualification – CQ6 – mais pas son année) ;
- La 6<sup>ème</sup> année d'études de l'enseignement secondaire artistique de qualification (attention, l'élève peut avoir obtenu son certificat de qualification – CQ6 – mais pas son année) ;
- La 7<sup>ème</sup> année d'études de l'enseignement secondaire professionnel de type B ou de type C ;
- La 1<sup>ère</sup> année de l'enseignement secondaire professionnel complémentaire (4<sup>ème</sup> degré – section « soins infirmiers ») s'il n'avait pas été obtenu auparavant et à condition d'avoir réussi la 6<sup>ème</sup> année de l'enseignement secondaire professionnel.

➤ ***Dans l'enseignement spécialisé***

- Formes 1 et 2

Ces formes ne donnent lieu qu'à l'octroi d'attestations de fréquentation. Dans certains cas, en forme 2, le conseil de classe peut délivrer le certificat d'études de base (CEB).



- Forme 3

A l'issue de la 3<sup>ème</sup> phase, l'attestation de réussite peut être complétée, le cas échéant, par un certificat d'enseignement secondaire inférieur (CESI) équivalant au certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré (CES2D) délivré par le conseil de classe.

- Forme 4

L'enseignement de forme 4 correspond à l'enseignement secondaire ordinaire et donne donc droit aux mêmes certifications que ce dernier.

➤ ***Dans l'enseignement en alternance***

Les formations de type « *article 49* » (dénomination liée à l'article 49 du décret de la Communauté française du 24 juillet 1997) donnent accès aux certificats et attestations identiques à ceux de l'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice :

- Soit le CES2D à l'issue de la 4<sup>ème</sup> année pour l'enseignement secondaire technique de qualification ou professionnel ;
- Soit le CESS à l'issue de la 6<sup>ème</sup> année pour l'enseignement secondaire technique de qualification et à l'issue de la 7<sup>ème</sup> année pour l'enseignement secondaire professionnel.

Les formations de type « *article 45* » sont seulement sanctionnées au terme de la 6<sup>ème</sup> année de l'enseignement secondaire en alternance par un certificat de qualification spécifique. Ces jeunes ne disposent donc pas du CESS.

Les CEFA, qu'ils dispensent des formations « *article 49* » ou des formations « *article 45* », peuvent également délivrer diverses attestations à un élève au cours de sa formation. Parmi celles-ci, il y a lieu de citer l'attestation de fréquentation, l'attestation de compétences professionnelle du 2<sup>ème</sup> degré professionnel de l'enseignement secondaire en alternance et l'attestation de réinsertion dans l'enseignement secondaire ordinaire ou dans l'enseignement spécial de plein exercice.

➤ ***Dans l'enseignement de promotion sociale***

Les sections sont sanctionnées par des certificats ou des certificats de qualification dans l'enseignement secondaire.

Les titres délivrés sont soit spécifiques à l'enseignement de promotion sociale, soit correspondant à ceux délivrés dans l'enseignement de plein exercice.

➤ **Tableau récapitulatif**

Dans tous les cas, en présence d'un doute ou d'une incertitude, nous vous conseillons de prendre contact directement avec l'établissement en question afin de savoir quel diplôme a été délivré. Si l'information est impossible à obtenir, une attestation sur l'honneur de la part du stagiaire concernant son niveau de diplôme est indispensable pour la bonne complétude du dossier stagiaire.

| <b>Éligibilité des stagiaires sur base des diplômes en EFT/OISP à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et en EI depuis le 31 janvier 2013</b><br>(sans tenir compte des durées d'inoccupation et des autres conditions à remplir, le cas échéant) |            |             |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------|-----------|
|                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>EFT</b> | <b>OISP</b> | <b>EI</b> |
| Sans diplôme                                                                                                                                                                                                                                       | Éligible   | Éligible    | Éligible  |
| Certificat d'études de base (CEB)                                                                                                                                                                                                                  | Éligible   | Éligible    | Éligible  |
| Certificat de qualification professionnelle (CQ4) – Technique et artistique de qualification (sans CES2D)                                                                                                                                          | Éligible   | Éligible    | Éligible  |
| Certificat d'enseignement secondaire inférieur (CESI)                                                                                                                                                                                              | Éligible   | Éligible    | Éligible  |
| Certificat d'enseignement secondaire du 2 <sup>ème</sup> degré (CES2D) – Général                                                                                                                                                                   | Éligible   | Éligible    | Éligible  |
| Certificat d'enseignement secondaire du 2 <sup>ème</sup> degré (CES2D) – Technique de transition                                                                                                                                                   | Éligible   | Éligible    | Éligible  |
| Certificat d'enseignement secondaire du 2 <sup>ème</sup> degré (CES2D) – Artistique de transition                                                                                                                                                  | Éligible   | Éligible    | Éligible  |
| Certificat d'enseignement secondaire du 2 <sup>ème</sup> degré (CES2D) – Technique de qualification                                                                                                                                                | Éligible   | Éligible    | Éligible  |
| Certificat d'enseignement secondaire du 2 <sup>ème</sup> degré (CES2D) – Artistique de qualification                                                                                                                                               | Éligible   | Éligible    | Éligible  |
| Certificat d'enseignement secondaire du 2 <sup>ème</sup> degré (CES2D) – Professionnel                                                                                                                                                             | Éligible   | Éligible    | Éligible  |
| Certificat d'enseignement secondaire du 2 <sup>ème</sup> degré (CES2D) – Promotion sociale                                                                                                                                                         | Éligible   | Éligible    | Éligible  |
| Certificat d'enseignement secondaire du 2 <sup>ème</sup> degré (CES2D) – Alternance en technique de qualification « <i>article 49</i> »                                                                                                            | Éligible   | Éligible    | Éligible  |
| Certificat d'enseignement secondaire du 2 <sup>ème</sup> degré (CES2D) – Alternance en professionnel « <i>article 49</i> »                                                                                                                         | Éligible   | Éligible    | Éligible  |
| Certificat d'enseignement secondaire du 2 <sup>ème</sup> degré (CES2D) – Enseignement spécial de forme 4                                                                                                                                           | Éligible   | Éligible    | Éligible  |
| Enseignement en alternance « <i>article 45</i> »                                                                                                                                                                                                   | Éligible   | Éligible    | Éligible  |
| Enseignement spécial de formes 1, 2 ou 3                                                                                                                                                                                                           | Éligible   | Éligible    | Éligible  |
| Certificat de qualification professionnelle (CQ6) – Technique et artistique de qualification (sans CESS)                                                                                                                                           | Éligible   | Éligible    | Éligible  |
| Certificat de qualification professionnelle (CQ6) – Professionnel (Sans CE6P)                                                                                                                                                                      | Éligible   | Éligible    | Éligible  |

|                                                                                                                                                      |             |             |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------|
| Certificat de réussite de la 6 <sup>ème</sup> année de l'enseignement secondaire professionnel (CE6P)                                                | Dérogation  | Dérogation  | Éligible   |
| Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – Général                                                                                      | Dérogation  | Dérogation  | Inéligible |
| Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – Technique de transition                                                                      | Dérogation  | Dérogation  | Inéligible |
| Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – Artistique de transition                                                                     | Dérogation  | Dérogation  | Inéligible |
| Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – Technique de qualification                                                                   | Dérogation  | Dérogation  | Inéligible |
| Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – Artistique de qualification                                                                  | Dérogation  | Dérogation  | Inéligible |
| Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – Professionnel de type B ou C (CQ7)                                                           | Dérogation  | Dérogation  | Inéligible |
| Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – 4 <sup>ème</sup> degré section « <i>soins infirmiers</i> » (année secondaire complémentaire) | Dérogation  | Dérogation  | Inéligible |
| Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – Promotion sociale                                                                            | Dérogation  | Dérogation  | Inéligible |
| Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – Alternance en technique de qualification « <i>article 49</i> »                               | Dérogation  | Dérogation  | Inéligible |
| Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – Alternance en professionnel « <i>article 49</i> »                                            | Dérogation  | Dérogation  | Inéligible |
| Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – Enseignement spécial de forme 4                                                              | Dérogation  | Dérogation  | Inéligible |
| Enseignement supérieur non universitaire de type court                                                                                               | Inéligible* | Inéligible* | Inéligible |
| Enseignement supérieur non universitaire de type long                                                                                                | Inéligible* | Inéligible* | Inéligible |
| Enseignement universitaire                                                                                                                           | Inéligible* | Inéligible* | Inéligible |
| Non reconnu (à préciser)                                                                                                                             | Éligible    | Éligible    | Éligible   |
| Inconnu                                                                                                                                              | Éligible    | Éligible    | Éligible   |

\* Les personnes titulaires de ces diplômes peuvent néanmoins entrer en formation en EFT/OISP mais elles doivent alors justifier d'une durée d'inscription au Forem en tant que demandeur d'emploi inoccupé de 18 mois sur les 24 derniers mois précédant l'entrée en formation.

## 2.2 Focus sur l'enseignement spécialisé

Parmi les différents types d'enseignement, s'il y en a un qui peut poser problème dans la détermination du niveau de diplôme, c'est bien l'enseignement spécialisé. Lorsque les candidats-travailleurs ou stagiaires en sont issus, l'incertitude règne parfois sur les différentes attestations qu'ils fournissent. Accompagné d'une description brève de l'organisation de cet enseignement particulier, voici quelques éléments d'éclaircissements qui permettront peut-être aux opérateurs d'appréhender un peu mieux ces problématiques.

### ➤ Généralités

L'enseignement spécialisé est destiné aux enfants et aux adolescents qui, sur la base d'un rapport d'inscription, doivent bénéficier d'un enseignement adapté en raison de leurs besoins spécifiques et de leurs possibilités pédagogiques.

Ces enfants et adolescents sont désignés ci-dessous par l'expression « *enfants et adolescents à besoins spécifiques* ».

Il est organisé sur la base de la nature et de l'importance des besoins éducatifs et des possibilités psychopédagogiques des élèves et assure le développement de leurs aptitudes intellectuelles, psychomotrices, affectives et sociales tout en les préparant, selon les cas :

- À l'intégration dans un milieu de vie ou de travail adapté ;
- À l'exercice de métiers ou de professions compatibles avec leur handicap qui rende possible leur intégration dans un milieu de vie et de travail ordinaire ;
- À la poursuite des études jusqu'au terme de l'enseignement secondaire supérieur tout en offrant des possibilités de vie active.

L'enseignement spécialisé est scindé en plusieurs types qui sont chacun, comme le précise le décret du 3 mars 2004 de la Communauté française organisant l'enseignement spécialisé, « *adaptés aux besoins éducatifs généraux et particuliers des élèves relevant de l'enseignement spécialisé appartenant à un même groupe, besoins qui sont déterminés en fonction du handicap principal commun à ce groupe* ». Le tableau suivant détaille par niveaux scolaires ces types d'enseignement en fonction des types de handicaps.

| Types d'enseignement | Niveau maternel | Niveau primaire | Niveau secondaire | S'adressent aux élèves présentant       |
|----------------------|-----------------|-----------------|-------------------|-----------------------------------------|
| 1                    | NON             | OUI             | OUI               | un retard mental léger                  |
| 2                    | OUI             | OUI             | OUI               | un retard mental léger modéré ou sévère |
| 3                    | OUI             | OUI             | OUI               | des troubles du comportement            |
| 4                    | OUI             | OUI             | OUI               | des déficiences physiques               |
| 5                    | OUI             | OUI             | OUI               | des maladies ou sont convalescents      |
| 6                    | OUI             | OUI             | OUI               | des déficiences visuelles               |
| 7                    | OUI             | OUI             | OUI               | des déficiences auditives               |
| 8                    | NON             | OUI             | NON               | des troubles des apprentissages         |

Toutes les écoles n'organisent pas tous les types d'enseignement.

➤ **Enseignement secondaire spécialisé**

Pour ce qui est de l'enseignement secondaire spécialisé, il accueille les adolescents de 13 à 21 ans et est organisé en 4 formes, de façon à prendre en compte le projet personnel de chaque élève.

- L'enseignement de forme 1 – Enseignement d'adaptation sociale qui vise une formation sociale rendant possible l'insertion en milieu de vie protégé ;
- L'enseignement de forme 2 – Enseignement d'adaptation sociale et professionnelle qui vise à donner une formation générale et professionnelle pour rendre possible l'insertion en milieu de vie et/ou travail protégé ;
- L'enseignement de forme 3 – Enseignement professionnel qui vise à donner une formation générale, sociale et professionnelle pour rendre possible l'insertion socioprofessionnelle ;
- L'enseignement de forme 4 – Enseignement général, technique, artistique ou professionnel qui correspond à l'enseignement secondaire ordinaire avec un encadrement différent, une méthodologie adaptée et des outils spécifiques.

Certains élèves inscrits dans l'enseignement secondaire spécialisé peuvent suivre une formation en alternance. Cet enseignement permet de combiner une formation en établissement scolaire à une expérience professionnelle en entreprise, un « stage ». L'élève débute la formation par un module de préparation à l'alternance qui vise notamment à vérifier la capacité de l'élève à soutenir le rythme d'une formation en alternance dans la durée en prestant plusieurs journées de travail consécutives dans un milieu professionnel. Dans la formation en alternance proprement dite, l'élève suivra par année de formation un cursus comprenant, sauf exceptions, au minimum 600 périodes de formation en école et 600 heures de formation en entreprise.

- **Forme 1**

- ✓ **Organisation**

L'enseignement secondaire spécialisé de forme 1 est organisé en une seule phase qui s'articule autour du projet d'établissement.

Il contribue à l'éducation des élèves en assurant le développement optimal de leurs aptitudes pour favoriser leur épanouissement personnel et leur assurer une autonomie la plus large possible.

Des stages peuvent être organisés au cours de l'année scolaire.

- ✓ **Certification**

Tout élève quittant l'établissement a droit à une attestation de fréquentation délivrée par le chef d'établissement.

- Forme 2

- ✓ **Organisation**

L'enseignement secondaire spécialisé de forme 2 est organisé en 2 phases qui s'articulent autour du projet d'établissement.

La 1<sup>ère</sup> phase donne la priorité aux objectifs de socialisation et de communication liés notamment à l'émergence d'aptitudes professionnelles et à l'expression du projet personnel.

La seconde phase poursuit les objectifs de socialisation et de communication de la première phase en mettant l'accent sur les activités éducatives et d'apprentissage visant la préparation à la vie sociale et à la vie professionnelle.

Dans chaque phase, les activités éducatives sont développées à travers une pédagogie concrète et fonctionnelle qui facilite simultanément l'acquisition des compétences de base aux niveaux cognitif, psychomoteur et socio-affectif, et des capacités d'ordre professionnel et créatif.

Durant la seconde phase, des stages peuvent être organisés au cours de l'année scolaire.

- ✓ **Certification**

Tout élève quittant l'établissement a droit à une attestation de fréquentation scolaire précisant les compétences acquises. Cette attestation est délivrée par le directeur de l'établissement.

Le conseil de classe peut, le cas échéant, délivrer le CEB.

- Forme 3

- ✓ **Organisation**

L'enseignement secondaire spécialisé de forme 3 est organisé en 3 phases qui s'articulent autour du projet d'établissement :

- La 1<sup>ère</sup> phase comporte d'une part un temps d'observation, dans un ou plusieurs secteurs professionnels d'une durée maximale d'une année scolaire et d'autre part une approche polyvalente dans un secteur professionnel d'une durée maximale d'une année scolaire sauf avis motivé du conseil de classe ;
- La 2<sup>ème</sup> phase vise une formation polyvalente dans un groupe professionnel d'une durée maximale de deux années scolaires sauf avis motivé du conseil de classe ;



- La 3<sup>ème</sup> phase débouche sur une qualification professionnelle dans un métier du groupe professionnel suivi par l'élève durant la 2<sup>ème</sup> phase.

Pendant les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> phases de la formation, des stages sont organisés (au cours de l'année scolaire).

#### ✓ **Certification**

La réussite de la 1<sup>ère</sup> phase est sanctionnée par une attestation de réussite dans un secteur professionnel.

La réussite de la 2<sup>ème</sup> phase est sanctionnée par une attestation de réussite dans un groupe professionnel.

L'aboutissement de l'enseignement de forme 3 est la qualification dans un métier (de la construction à l'économie en passant notamment par l'agronomie, l'hôtellerie – alimentation, le service aux personnes, etc.) avec donc l'obtention d'un certificat de qualification.

Ce certificat de qualification peut être complété par un CES2D (équivalent au CESI), comme le précise l'article 57 3° du décret du 3 mars 2004 de la Communauté française organisant l'enseignement spécialisé : *« Ce certificat de qualification spécifique est complété, le cas échéant, par un certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré, délivré par le conseil de classe aux élèves qu'il juge capables poursuivre leurs études en cinquième année de l'enseignement secondaire professionnel ordinaire ; ce certificat est équivalent à celui qui est délivré aux élèves de l'enseignement secondaire professionnel ordinaire conformément à l'article 25, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 29 juin 1984 relatif à l'organisation de l'enseignement secondaire. »*.

Le certificat de qualification peut également être complété par un CEB délivré par le conseil de classe.

Tout élève quittant l'établissement sans avoir obtenu un certificat de qualification a droit à une attestation de compétences acquises et une attestation de fréquentation délivrée par le directeur.

- Forme 4

#### ✓ **Organisation**

L'enseignement secondaire spécialisé de forme 4 est soumis en ce qui concerne les structures et la sanction des études, aux mêmes dispositions légales et réglementaires que l'enseignement secondaire ordinaire.

✓ **Certification**

L'enseignement de forme 4 délivre les mêmes certificats et diplômes que dans l'enseignement secondaire ordinaire.

➤ **Conclusion**

Les certificats de qualification et autres attestations de fréquentation ne doivent pas être confondus avec un CES2D/CESI. Ces derniers peuvent accompagner les premiers cités mais ce ne sera pas toujours le cas. Les élèves passés par les formes 1, 2 et 3 respectent donc les conditions de diplôme tant pour les EFT/OISP que pour les entreprises d'insertion. Par contre, les élèves sortis de la forme 4 avec succès ne pourront être considérés comme travailleurs défavorisés ou gravement défavorisés en entreprise d'insertion. En EFT/OISP, ils nécessiteront l'octroi d'une dérogation en cas de CESS ou ils devront justifier d'une certaine période d'inoccupation.

2.3 Pour l'avenir, le cadre francophone des certifications

Après près de trois années de préparation, l'accord de coopération sur le cadre francophone des certifications a été signé le 26 février 2015 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française. Ratifié par notre autorité de tutelle en mai dernier, ce cadre va donc commencer tout doucement à s'opérationnaliser. Au-delà de l'aspect juridique, cette politique force notamment le secteur des EFT/OISP à réfléchir sur la question de la certification, aussi bien pour les opérateurs de formation qu'ils constituent que pour les publics qu'ils accompagnent...

Depuis désormais plus de vingt ans, l'approche par compétences et la démarche référentielle structurent les politiques européennes et donc régionales en ce qui concerne la Belgique en matière de formation et d'éducation. Sur le plan pédagogique, cette nouvelle approche se centre sur les résultats des apprentissages, c'est-à-dire les acquis d'apprentissage. Elle vise à énoncer clairement ce qui est acquis, quel que soit le processus de formation, et permettre une réelle et effective reconnaissance de ces acquis entre opérateurs. Il s'agit ainsi avant tout de faciliter la mobilité des travailleurs et permettre une meilleure adéquation entre deux mondes jusqu'alors considérés comme trop éloignés, l'emploi et la formation/l'enseignement. Ces orientations récentes ont progressivement impacté les politiques relatives à l'enseignement en Wallonie et à Bruxelles d'abord, à la formation professionnelle ensuite. C'est ainsi que ces dernières années ont été développés des outils qui constituent autant de pas dans la concrétisation de cette politique, le Consortium de la validation des compétences, la valorisation des acquis de l'expérience dans les hautes écoles et les universités, les crédits d'apprentissage dans l'enseignement supérieur, la certification par unité dans l'enseignement qualifiant, le service francophone des métiers et des qualifications pour l'enseignement qualifiant, l'enseignement de promotion sociale et la formation professionnelle et enfin, maintenant, le cadre francophone des certifications.

Ce cadre, qui vise à favoriser la continuité des parcours d'apprentissage, à renforcer la qualité des processus de formation au sens large et à accroître la lisibilité des certifications octroyées par les instances publiques compétentes, est un cadre à double entrée tenant compte d'un côté, des savoirs et aptitudes et de l'autre, du contexte, de l'autonomie et de la responsabilité. Doté de huit niveaux, il permet de positionner des certifications en son sein à la demande du SFMQ, de l'ARES, d'un opérateur public de formation professionnelle ou du Consortium de validation des compétences, du secteur de l'enseignement ou encore du Conseil supérieur des sports.

Pour être positionnée, une certification doit être accompagnée d'un profil de formation si elle est présentée par le SFMQ, d'un référentiel de compétences si elle est présentée par l'ARES ou les conseils généraux de l'enseignement ou d'un référentiel métier, d'un référentiel de formation et d'un descriptif de gestion de la qualité si elle est présentée par un autre opérateur. En outre, elle doit nécessairement répondre à 4 conditions cumulatives :

- **Recevabilité** : les certifications doivent être reconnues et validées par les pouvoirs publics et relever d'opérateurs publics d'éducation et de formation en tant qu'autorités compétentes ;
- **Pertinence** : la certification doit être en adéquation avec un ensemble significatif et cohérent d'acquis d'apprentissage permettant, pour ce qui concerne la formation professionnelle, l'insertion ou le maintien dans le marché du travail, et, pour ce qui concerne l'enseignement, soit la poursuite, au terme d'un cycle donné, d'études dans un cycle ultérieur soit l'insertion dans le marché du travail ;
- **Évaluation des acquis d'apprentissage** : la certification doit être le résultat d'un processus d'évaluation formel par lequel l'autorité compétente établit que les acquis d'apprentissage de l'apprenant correspondent à une norme donnée ;
- **Gestion de la qualité** : ce(s) dispositif(s) doivent être en adéquation avec les principes communs de gestion de la qualité du CFC, qui demandent notamment la réalisation régulière d'évaluations externes des opérateurs.

Le Conseil économique et social de Wallonie (CESW) a été amené à réagir sur l'accord de coopération au moment où celui-ci était en cours d'élaboration. Nous en retiendrons trois remarques qui, selon nous, sont toujours pertinentes aujourd'hui. Premièrement, et l'on ne peut le contester, le cadre apparaît assez conceptuel et théorique, ce qui peut rendre son appropriation par les différents acteurs concernés assez difficile. Il est donc important de veiller à l'association de l'ensemble des parties prenantes à la mise en œuvre du cadre francophone des certifications ainsi qu'à la diffusion d'une information claire et accessible sur les objectifs et enjeux du cadre ainsi que sa signification et son utilisation. Deuxièmement, l'on peut s'interroger sur la justification ne permettant pas aux certifications des opérateurs privés ou non-marchand d'être positionnées ainsi que sur l'impact de cette exclusion sur les conventions de collaboration entre opérateurs.

Troisièmement, la neutralité de l'instance chargée de la gestion des demandes de positionnement et de l'approbation des demandes de positionnement et du comité d'experts est remise en cause dès lors que les deux cénacles sont composés principalement de représentants des opérateurs de formation et d'enseignement.

La remarque du CESW sur le porteur des certifications peut s'appliquer au secteur des EFT/OISP. Celui-ci est aujourd'hui, en effet, confronté à un choix stratégique majeur alors qu'il n'a jamais été associé de près ou de loin à la mise en place progressive de cette politique. Souhaitons-nous entrer dans un processus de certification, de quelle manière et à quelles conditions ou sommes-nous en résistance face à un mouvement largement répandu et structurant le paysage de l'enseignement et de la formation professionnelle ? C'est dans ce contexte que le décret CISP entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 mettant l'accent sur une plus grande précision du projet pédagogique du centre, des programmes de formation de chaque filière et des référentiels qui ont permis de les élaborer, ainsi que des attestations de fin de formation reprenant les compétences acquises par le stagiaire. L'évolution est bien difficile à prévoir... Dans les dossiers de renouvellement d'agrément qu'ils déposeront en mars 2016, les candidats doivent « *définir les objectifs des filières en termes de connaissances, de compétences et de comportements socioprofessionnels au regard des référentiels de formation produits par le SFMQ* ». Les centres devront par ailleurs remettre à chaque stagiaire une attestation de fin de formation qui identifie les compétences acquises. Le développement des nouvelles pratiques liées à la démarche référentielle et à l'approche par compétences est donc déjà en cours. Pourtant, en l'état, sans l'appui d'une autorité compétente (promotion sociale, etc.), ils ne peuvent certifier. La réponse stratégique du secteur ne résiderait donc pas tant dans la façon de s'opposer à leur mise en place, mais plutôt de s'y inscrire pour mieux les adapter à nos publics...

#### 2.4 Les équivalences étrangères

Une équivalence est un document qui détermine le niveau des études secondaires qui ont été suivies à l'étranger. Elle est délivrée sur base de documents scolaires et doit être demandée s'il y a un souhait d'étudier dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles, de travailler, s'installer comme indépendant, suivre une formation professionnelle ou terminer ses études secondaires en Fédération Wallonie-Bruxelles. Toutefois, elle n'est pas nécessaire en cas de diplôme délivré par l'Ecole européenne, par l'Office international du Baccalauréat, par l'école internationale du SHAPE ou par une école à programme belge à l'étranger.

Les centres EFT/OISP accueillant des bénéficiaires d'origine étrangère et les entreprises d'insertion pour certains candidats travailleurs défavorisés ou gravement défavorisés sont régulièrement confrontés à la problématique de l'équivalence du diplôme avancé par de tels candidats. La présente note a pour objet de donner à ces structures des éléments de réponses aux questions qu'ils se poseraient relativement à cette problématique en regard des conditions d'éligibilité des bénéficiaires prescrites par le décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle et par le décret du 19 décembre 2012 relatif aux entreprises d'insertion.

Plusieurs cas peuvent être envisagés :

➤ ***Pas de demande d'équivalence***

Ainsi que nous l'avons compris, une équivalence de diplômes doit toujours être demandée lorsqu'on a suivi des études à l'étranger et que l'on souhaite, entre autres, suivre une formation professionnelle qui serait liée à un diplôme minimal ou maximal.

Il est nécessaire de rappeler que tant qu'aucune démarche n'a été entreprise par le futur bénéficiaire qui a suivi des études à l'étranger, il est évident qu'il peut suivre une formation en EFT/OISP puisque son diplôme n'est pas reconnu en Belgique. Il entre également dans le public-cible des entreprises d'insertion pour ce point puisqu'il est donc considéré comme n'ayant pas le CES2D, ni *a fortiori* le CESS.

➤ ***Demande d'équivalence à des fins autres que la poursuite d'études supérieures en Communauté française (emploi ou formation)***

Le dossier peut être introduit aux services des équivalences de l'enseignement obligatoire à tout moment de l'année sur présentation d'une preuve que la demande vise un but autre que la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur de plein exercice, comme travailler, obtenir une inscription dans un guichet d'entreprise en vue d'une installation comme travailleur indépendant, suivre une formation, compléter un dossier administratif, etc.

Tous les documents constitutifs d'un dossier d'équivalence doivent être d'une parfaite lisibilité et produits soit sous leur forme originale soit en copies certifiées conformes à l'original recto-verso. En aucune façon, un fax ou un document scanné ne peut remplacer un original ou une copie certifiée conforme.

- *Etudes secondaires complètes accomplies à l'étranger*

- ✓ **Équivalence potentielle**

La demande peut concerner une équivalence au certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) ou au certificat d'études de la 6<sup>ème</sup> année d'enseignement secondaire professionnel, accompagné, s'il échet, du certificat de qualification ou de la 7<sup>ème</sup> année d'enseignement secondaire technique ou professionnel.

## ✓ Documents à fournir

### → Principes

Les documents à fournir sont les suivants :

- Diplôme, baccalauréat, certificat ou tout titre de fin d'études secondaires accompagné obligatoirement de son relevé de notes OU relevé des notes si celui-ci a été délivré à l'issue de l'année académique précédant la demande ;
- Pour les ressortissants des pays non membres de l'Union européenne, preuve éventuelle de l'admission effective sans condition ou de la réussite d'une ou de plusieurs années d'études dans une école supérieure ou une faculté universitaire dans le pays où les études secondaires ont été terminées ;
- Extrait d'acte de naissance original ;
- Lettre de motivation signée et rédigée par le demandeur en langue française comportant ses noms, prénoms et adresse complète ainsi que les raisons motivant la demande ;
- Document prouvant que la demande a pour but la recherche d'un emploi ou d'une formation professionnelle ;
- Preuve originale de l'exécution du paiement des frais couvrant l'examen des demandes introduites en vue d'obtenir une équivalence.

### → Dispositions particulières

| <i><b>Pays membres de l'Union européenne</b></i> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| France                                           | <p>Le diplôme du baccalauréat et le relevé de notes l'accompagnant doivent être fournis en copies certifiées conformes.</p> <p>Ils peuvent être établis par une autorité publique du pays où le titre de fin d'études, certificat ou document scolaire a été délivré.</p> <p>Pour les bacheliers de juin 2015, une équivalence provisoire pourra être délivrée sur base du relevé de notes. Elle aura une date limite de validité fixée au 15 mai 2016. Délai au terme duquel il devra être fourni une copie certifiée conforme du diplôme de baccalauréat.</p> |
| Italie, Allemagne, Luxembourg                    | <p>Le diplôme de fin d'études secondaires et le relevé de notes l'accompagnant doivent être fournis en copies certifiées conformes.</p> <p>Ils peuvent être établis par une autorité publique du pays où le titre de fin d'études, certificat ou document scolaire a été délivré.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Pologne, Roumanie, Bulgarie                      | <p>Le diplôme de fin d'études secondaires et le relevé de notes l'accompagnant doivent être fournis en version originale.</p> <p>Tous les documents précités rédigés en polonais, roumain ou bulgare (excepté la preuve de paiement) doivent être traduits.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |



| <b><i>Pays membres de l'Union européenne (suite)</i></b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pologne, Roumanie, Bulgarie (suite)                      | <p>Les originaux seront conservés par l'administration jusqu'au terme de la procédure d'analyse du dossier. Pour la restitution, trois possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demande par courrier en joignant une photocopie de la carte d'identité (bien indiquer l'adresse à laquelle les originaux doivent être renvoyés) ;</li> <li>- Sur rendez-vous avec une pièce d'identité ;</li> <li>- Sur rendez-vous, par une autre personne munie d'une procuration originale signée, datée de l'année en cours, et légalisée à l'administration communale de la commune de résidence.</li> </ul> <p>En cas de documents d'un demandeur mineur, les parents ou tuteurs légaux ont le droit de les récupérer en prouvant le lien de parenté avec le demandeur.</p> |
| Autres                                                   | <p>Le diplôme de fin d'études secondaires et le relevé de notes l'accompagnant doivent être fournis en copies certifiées conformes.</p> <p>Une traduction est obligatoire si les documents (excepté la preuve de paiement) sont rédigés dans une autre langue que le français, l'allemand, l'anglais, l'espagnol (castillan), l'italien, le néerlandais ou le portugais.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

| <b><i>Pays non membres de l'Union européenne</i></b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cameroun                                             | <p>Le baccalauréat et le relevé de notes l'accompagnant doivent être fournis en version originale.</p> <p>Pour les bacheliers de juin 2015, une équivalence provisoire peut être délivrée sur base du relevé de notes. Elle aura une date limite de validité fixée au 15 mai 2016. Délai au terme duquel il faudra fournir une copie certifiée conforme de votre diplôme du baccalauréat.</p> <p>Les originaux seront conservés par l'administration jusqu'au terme de la procédure d'analyse du dossier. Pour la restitution, trois possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demande par courrier en joignant une photocopie de la carte d'identité (bien indiquer l'adresse à laquelle les originaux doivent être renvoyés) ;</li> <li>- Sur rendez-vous avec une pièce d'identité ;</li> <li>- Sur rendez-vous, par une autre personne munie d'une procuration originale signée, datée de l'année en cours, et légalisée à l'administration communale de la commune de résidence.</li> </ul> <p>En cas de documents d'un demandeur mineur, les parents ou tuteurs légaux ont le droit de les récupérer en prouvant le lien de parenté avec le demandeur.</p> |
| Sénégal, Guinée Conakry                              | <p>Le baccalauréat et le relevé de notes l'accompagnant doivent être fournis en version originale.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

| <b><i>Pays non membres de l'Union européenne (suite)</i></b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sénégal, Guinée Conakry (suite)                              | <p>Les originaux seront conservés par l'administration jusqu'au terme de la procédure d'analyse du dossier. Pour la restitution, trois possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demande par courrier en joignant une photocopie de la carte d'identité (bien indiquer l'adresse à laquelle les originaux doivent être renvoyés) ;</li> <li>- Sur rendez-vous avec une pièce d'identité ;</li> <li>- Sur rendez-vous, par une autre personne munie d'une procuration originale signée, datée de l'année en cours, et légalisée à l'administration communale de la commune de résidence.</li> </ul> <p>En cas de documents d'un demandeur mineur, les parents ou tuteurs légaux ont le droit de les récupérer en prouvant le lien de parenté avec le demandeur.</p>                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Maroc                                                        | <p>Le diplôme du baccalauréat et le relevé de notes l'accompagnant (celui intitulé « <i>Relevé de notes du Baccalauréat, session de juin ****</i> » et pas celui reprenant les notes des 3 dernières années) doivent être fournis en version originale.</p> <p>Les originaux seront conservés par l'administration jusqu'au terme de la procédure d'analyse du dossier. Pour la restitution, trois possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demande par courrier en joignant une photocopie de la carte d'identité (bien indiquer l'adresse à laquelle les originaux doivent être renvoyés) ;</li> <li>- Sur rendez-vous avec une pièce d'identité ;</li> <li>- Sur rendez-vous, par une autre personne munie d'une procuration originale signée, datée de l'année en cours, et légalisée à l'administration communale de la commune de résidence.</li> </ul> <p>En cas de documents d'un demandeur mineur, les parents ou tuteurs légaux ont le droit de les récupérer en prouvant le lien de parenté avec le demandeur.</p> |
| Chine                                                        | <p>Le diplôme de fin d'études secondaires et le relevé de notes l'accompagnant doivent être fournis en version originale.</p> <p>Tous les documents précités rédigés en chinois (excepté la preuve de paiement) doivent être traduits.</p> <p>Les originaux seront conservés par l'administration jusqu'au terme de la procédure d'analyse du dossier. Pour la restitution, trois possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demande par courrier en joignant une photocopie de la carte d'identité (bien indiquer l'adresse à laquelle les originaux doivent être renvoyés) ;</li> <li>- Sur rendez-vous avec une pièce d'identité ;</li> <li>- Sur rendez-vous, par une autre personne munie d'une procuration originale signée, datée de l'année en cours, et légalisée à l'administration communale de la commune de résidence.</li> </ul>                                                                                                                                                                                  |

| <i><b>Pays non membres de l'Union européenne (suite)</b></i> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Chine (suite)                                                | En cas de documents d'un demandeur mineur, les parents ou tuteurs légaux ont le droit de les récupérer en prouvant le lien de parenté avec le demandeur.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Rwanda                                                       | <p>Le diplôme de fin d'études secondaires et le relevé de notes l'accompagnant doivent être fournis en version originale.</p> <p>Les originaux seront conservés par l'administration jusqu'au terme de la procédure d'analyse du dossier. Pour la restitution, trois possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demande par courrier en joignant une photocopie de la carte d'identité (bien indiquer l'adresse à laquelle les originaux doivent être renvoyés) ;</li> <li>- Sur rendez-vous avec une pièce d'identité ;</li> <li>- Sur rendez-vous, par une autre personne munie d'une procuration originale signée, datée de l'année en cours, et légalisée à l'administration communale de la commune de résidence.</li> </ul> <p>En cas de documents d'un demandeur mineur, les parents ou tuteurs légaux ont le droit de les récupérer en prouvant le lien de parenté avec le demandeur.</p>                                                        |
| République démocratique du Congo (ex-Zaïre)                  | <p>Le diplôme d'Etat congolais original et les bulletins congolais originaux de 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> années secondaires doivent être fournis en version originale.</p> <p>Les originaux seront conservés par l'administration jusqu'au terme de la procédure d'analyse du dossier. Pour la restitution, trois possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demande par courrier en joignant une photocopie de la carte d'identité (bien indiquer l'adresse à laquelle les originaux doivent être renvoyés) ;</li> <li>- Sur rendez-vous avec une pièce d'identité ;</li> <li>- Sur rendez-vous, par une autre personne munie d'une procuration originale signée, datée de l'année en cours, et légalisée à l'administration communale de la commune de résidence.</li> </ul> <p>En cas de documents d'un demandeur mineur, les parents ou tuteurs légaux ont le droit de les récupérer en prouvant le lien de parenté avec le demandeur.</p> |
| Autres                                                       | <p>Le Diplôme de fin d'études secondaires et le relevé de notes l'accompagnant doivent être fournis en copies certifiées conformes.</p> <p>Une traduction est obligatoire si les documents (excepté la preuve de paiement) sont rédigés dans une autre langue que le français, l'allemand, l'anglais, l'espagnol (castillan), l'italien, le néerlandais ou le portugais.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

→ Coût de la demande

Les frais sont fixés pour une demande d'équivalence au certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) ou au certificat d'études de la 6<sup>ème</sup> année d'enseignement secondaire professionnel, accompagné, s'il échet, du certificat de qualification ou de la 7<sup>ème</sup> année d'enseignement secondaire technique ou professionnel à :

- 200 € pour les ressortissants des pays membres de l'Union européenne ;
- 200 € pour les ressortissants des pays non membres de l'Union européenne à l'exception des ressortissants des pays bénéficiaires de l'aide publique au développement reconnus par l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economique) pour lesquels les frais s'élèvent à 150 €.

Ils doivent être versés lors de l'introduction de la demande d'équivalence.

Quel que soit le mode de paiement, la preuve originale de l'exécution du paiement est jointe au dossier, et fera apparaître le numéro du compte bénéficiaire, les noms et prénoms du demandeur et le motif du paiement. Les frais visés ci-dessus doivent être versés soit via le système du paiement en ligne du service des équivalences, soit au moyen d'un virement bancaire ou par un versement postal au sein de l'Union européenne. Les chèques, les mandats et les preuves de paiement électronique (netbanking, pcbanking, etc.) ne sont pas acceptés.

En aucun cas, les frais versés ne sont restitués. De même, les paiements qui ne comprennent pas toutes les mentions requises ne font pas l'objet d'une restitution.

→ Production du diplôme définitif

Lorsque la décision d'équivalence est établie sur base d'une attestation provisoire de réussite délivrée au terme des études secondaires, elle n'a qu'une valeur limitée dans le temps et cesse de produire ses effets :

- Au 15 mai de l'année civile suivant l'année de réussite des études secondaires ;
- Au 15 mai de l'année civile suivant l'année au cours de laquelle le demandeur a introduit une demande d'obtention du statut de réfugié.

Après cette date, le diplôme de fin d'études secondaires ou la preuve de l'obtention du statut définitif de réfugié devra être produit pour que puisse être obtenue la décision d'équivalence définitive.

Des dérogations sont toutefois possibles :

- Sur production d'une attestation originale émanant du Ministère de l'éducation nationale du pays où le demandeur a accompli ses études secondaires précisant que le diplôme définitif ne pourra pas être délivré pour le 15 mai de l'année civile fixée comme terme par la décision d'équivalence. Cette dérogation ne peut être accordée plus de deux fois ;
- Sur production de la preuve actualisée que l'analyse d'une demande d'obtention du statut de réfugié est toujours en cours. Cette dérogation ne peut être accordée plus de deux fois que sur décision du Ministre motivée par des circonstances exceptionnelles.

- Etudes secondaires partielles accomplies à l'étranger

- ✓ **Équivalence potentielle**

La demande peut concerner une équivalence au certificat d'études de base (CEB) ou à un titre d'études permettant l'admission en 1<sup>ère</sup> année commune ou différenciée.

Elle peut également viser une attestation de fréquentation de la 1<sup>ère</sup> année différenciée, à un rapport sur les compétences acquises délivré à l'issue de la 1<sup>ère</sup> année commune ou encore à une attestation d'orientation délivrée à l'issue de l'une des autres années de l'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice.

- ✓ **Documents à fournir**

- Principes

Les documents à fournir sont les suivants :

- Attestations de scolarité et les bulletins couvrant chaque année secondaire ainsi que les décisions de fin d'année relatives à l'orientation pour l'année d'études suivante ;
- Extrait d'acte de naissance original ;
- Lettre de motivation signée et rédigée par le demandeur en langue française comportant ses noms, prénoms et adresse complète ainsi que les raisons motivant la demande ;

- Document prouvant que la demande a pour but la recherche d'un emploi ou d'une formation professionnelle ;
- Preuve originale de l'exécution du paiement des frais couvrant l'examen des demandes introduites en vue d'obtenir une équivalence.

→ Dispositions particulières

| <i><b>Pays membres de l'Union européenne</b></i> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| France, Italie, Luxembourg, Allemagne            | <p>Les bulletins des 3 dernières années scolaires doivent être fournis en copies certifiées conformes.</p> <p>Ils peuvent être établis par une autorité publique du pays où le titre de fin d'études, certificat ou document scolaire a été délivré.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Pologne, Roumanie, Bulgarie                      | <p>Les bulletins des 3 dernières années scolaires doivent être fournis en version originale.</p> <p>Tous les documents précités rédigés en polonais, roumain ou bulgare (excepté la preuve de paiement) doivent être traduits.</p> <p>Les originaux seront conservés par l'administration jusqu'au terme de la procédure d'analyse du dossier. Pour la restitution, trois possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demande par courrier en joignant une photocopie de la carte d'identité (bien indiquer l'adresse à laquelle les originaux doivent être renvoyés) ;</li> <li>- Sur rendez-vous avec une pièce d'identité ;</li> <li>- Sur rendez-vous, par une autre personne munie d'une procuration originale signée, datée de l'année en cours, et légalisée à l'administration communale de la commune de résidence.</li> </ul> <p>En cas de documents d'un demandeur mineur, les parents ou tuteurs légaux ont le droit de les récupérer en prouvant le lien de parenté avec le demandeur.</p> |
| Autres                                           | <p>Les bulletins des 3 dernières années scolaires doivent être fournis en copies certifiées conformes.</p> <p>Une traduction est obligatoire si les documents (excepté la preuve de paiement) sont rédigés dans une autre langue que le français, l'allemand, l'anglais, l'espagnol (castillan), l'italien, le néerlandais ou le portugais.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |



| <i><b>Pays non membres de l'Union européenne</b></i>                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cameroun, Rwanda, République démocratique du Congo (ex-Zaïre), Sénégal, Guinée Conakry | <p>Les bulletins des 3 dernières années scolaires doivent être fournis en version originale.</p> <p>Les originaux seront conservés par l'administration jusqu'au terme de la procédure d'analyse du dossier. Pour la restitution, trois possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demande par courrier en joignant une photocopie de la carte d'identité (bien indiquer l'adresse à laquelle les originaux doivent être renvoyés) ;</li> <li>- Sur rendez-vous avec une pièce d'identité ;</li> <li>- Sur rendez-vous, par une autre personne munie d'une procuration originale signée, datée de l'année en cours, et légalisée à l'administration communale de la commune de résidence.</li> </ul> <p>En cas de documents d'un demandeur mineur, les parents ou tuteurs légaux ont le droit de les récupérer en prouvant le lien de parenté avec le demandeur.</p>                                                                                                                        |
| Maroc                                                                                  | <p>Les bulletins des 3 dernières années scolaires doivent être fournis en version originale.</p> <p>Tous les documents précités (excepté la preuve de paiement) rédigés en arabe doivent être traduits en français.</p> <p>Les originaux seront conservés par l'administration jusqu'au terme de la procédure d'analyse du dossier. Pour la restitution, trois possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demande par courrier en joignant une photocopie de la carte d'identité (bien indiquer l'adresse à laquelle les originaux doivent être renvoyés) ;</li> <li>- Sur rendez-vous avec une pièce d'identité ;</li> <li>- Sur rendez-vous, par une autre personne munie d'une procuration originale signée, datée de l'année en cours, et légalisée à l'administration communale de la commune de résidence.</li> </ul> <p>En cas de documents d'un demandeur mineur, les parents ou tuteurs légaux ont le droit de les récupérer en prouvant le lien de parenté avec le demandeur.</p> |
| Chine                                                                                  | <p>Les bulletins des 3 dernières années scolaires doivent être fournis en version originale.</p> <p>Tous les documents précités rédigés en chinois (excepté la preuve de paiement) doivent être traduits.</p> <p>Les originaux seront conservés par l'administration jusqu'au terme de la procédure d'analyse du dossier. Pour la restitution, trois possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demande par courrier en joignant une photocopie de la carte d'identité (bien indiquer l'adresse à laquelle les originaux doivent être renvoyés) ;</li> <li>- Sur rendez-vous avec une pièce d'identité ;</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

| <i><b>Pays non membres de l'Union européenne (suite)</b></i> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Chine (suite)                                                | <p>- Sur rendez-vous, par une autre personne munie d'une procuration originale signée, datée de l'année en cours, et légalisée à l'administration communale de la commune de résidence.</p> <p>En cas de documents d'un demandeur mineur, les parents ou tuteurs légaux ont le droit de les récupérer en prouvant le lien de parenté avec le demandeur.</p> |
| Autres                                                       | <p>Les bulletins des 3 dernières années scolaires doivent être fournis en copies certifiées conformes.</p> <p>Une traduction est obligatoire si les documents (excepté la preuve de paiement) sont rédigés dans une autre langue que le français, l'allemand, l'anglais, l'espagnol (castillan), l'italien, le néerlandais ou le portugais.</p>             |

→ Coût de la demande

Les frais sont fixés à :

- 76 € pour les ressortissants des pays membres de l'Union européenne en ce qui concerne une demande d'équivalence au certificat d'études de base (CEB) ou à un titre d'études permettant l'admission en 1<sup>ère</sup> année commune ou différenciée ou en ce qui concerne une demande d'équivalence à une attestation de fréquentation de la 1<sup>ère</sup> année différenciée, à un rapport sur les compétences acquises délivré à l'issue de la 1<sup>ère</sup> année commune ou encore à une attestation d'orientation délivrée à l'issue de l'une des autres années de l'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice ;
- 76 € pour les ressortissants des pays non membres de l'Union européenne à l'exception des ressortissants des pays bénéficiaires de l'aide publique au développement reconnus par l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economique) pour lesquels les frais s'élèvent à 51 € en ce qui concerne une demande d'équivalence au Certificat d'études de base (CEB) ou à un titre d'études permettant l'admission en 1<sup>ère</sup> année commune ou différenciée ou en ce qui concerne une demande d'équivalence à une attestation de fréquentation de la 1<sup>ère</sup> année différenciée, à un rapport sur les compétences acquises délivré à l'issue de la 1<sup>ère</sup> année commune ou encore à une attestation d'orientation délivrée à l'issue de l'une des autres années de l'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice.

Ils doivent être versés lors de l'introduction de la demande d'équivalence. Les modalités sont identiques à celles décrites ci-plus haut.

- Traductions

Sauf pour les documents rédigés en langue allemande, anglaise, espagnole (castillan), italienne, néerlandaise et portugaise, tous les documents constitutifs d'un dossier d'équivalence, en ce compris les cachets, tampons, timbres et autres sceaux y apposés, seront accompagnés de leur traduction officielle en langue française établie soit :

- Par un traducteur juré près d'un tribunal belge. La signature du traducteur sera ensuite légalisée par le tribunal de première instance ;
- Par un traducteur juré établi dans le pays qui a délivré le(s) document(s) scolaire(s) dont la signature sera ensuite légalisée par l'autorité compétente du pays concerné et par les services de l'Ambassade de Belgique implantée dans le pays.

Dans tous les cas, les traductions doivent être fournies sous la forme d'originaux. Le cachet du traducteur sera obligatoirement apposé en partie sur la traduction et en partie sur le document qui a été présenté aux fins de traduction. Ces deux documents ne peuvent donc être présentés dissociés l'un de l'autre. La signature du traducteur sera apposée sur les deux documents. Si la compréhension du dossier l'exige, l'administration pourra demander la traduction d'un document rédigé dans une des langues susvisées.

- Procédure

Pour que l'introduction d'une demande occasionne le moins de soucis possible, il est conseillé d'introduire par courrier recommandé ou lors d'un rendez-vous, en une seule fois, la demande avec toutes les pièces exigées. Un dossier non conforme aux dispositions réglementaires ne pourra être traité.

- ✓ **Plusieurs étapes**

Seules sont traitées les demandes dont le dossier reçu est complet.

Une fois le dossier transmis, par courrier ou par dépôt sur place, il est réceptionné par le service des équivalences. Celui-ci peut estimer que ce dernier est incomplet. Dès lors, il va envoyer un courrier au demandeur l'enjoignant à le compléter.

Dans tous les cas, le demandeur reçoit une attestation de dépôt. C'est un document émis par l'administration qui reconnaît qu'un dossier de demande d'équivalence lui a été transmis. L'attestation de dépôt ne prouve toutefois pas que le dossier soit complet ou obtiendra une réponse positive.

Après réception du dossier complet, il est transmis par le service des équivalences à l'expert du service des équivalences. Ce dernier va faire une analyse sur le fond du dossier. S'il a des doutes sur l'authenticité ou sur la nature des documents, il peut demander au requérant des documents supplémentaires. Les documents requis à ce niveau ne sont pas spécialement ceux nécessaires pour que le dossier soit « *complet* ». Une fois que l'expert dispose de toutes les pièces dont il estime avoir besoin, il remet un avis sur l'équivalence. Cet avis est envoyé au demandeur et est joint au dossier qui est renvoyé au service des équivalences.

L'expert est chargé de remettre un avis sur la demande d'équivalence. Cet avis peut être négatif ou positif. Bien que cet avis ne soit pas contraignant, l'administration suit celui-ci dans la plupart des cas. Un avis négatif entraînera donc souvent le refus de l'équivalence et inversement en cas d'avis positif.

Cette procédure peut durer plusieurs mois. L'équivalence est, en effet, délivrée « *dans les meilleurs délais* » après que l'avis favorable à celle-ci ait été envoyé.

#### ✓ Décisions

Les décisions d'octroi ou de refus d'équivalence doivent respecter l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 20 juillet 1971 déterminant les conditions et la procédure d'octroi de l'équivalence des diplômes et certificats d'études étrangers qui stipule que :

*« En aucun cas, l'octroi des équivalences prévues à l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 19 mars 1971, ne peut avoir comme résultat :*

- a) de reconnaître des études dont le niveau de formation et/ou le programme ne sont pas au moins égaux à ceux des études belges équivalentes ;*
- b) de donner à l'impétrant accès à des études qui ne lui sont pas accessibles dans le pays où le diplôme a été délivré.*

*Toutefois, le littéra b n'est pas d'application pour les titres délivrés dans un Etat membre de l'Union européenne. »*

Il n'est pas rare, dans ce cadre, de voir des décisions d'octroi de l'équivalence demandée qui sont pourtant assorties de limites.

Attention, toute décision d'équivalence se base sur les dispositions réglementaires portant organisation de l'enseignement en Communauté française de Belgique en vigueur à la date où est prise ladite décision et non à la date d'introduction de la demande complète.

✓ **Recours possibles en cas de décision insatisfaisante**

→ Le Conseil d'Etat

Il est possible d'attaquer une décision de l'administration devant le Conseil d'Etat. Avant d'entamer une telle procédure, il est essentiel de prendre contact avec un avocat.

Le Conseil d'Etat ne va pas examiner le fond du dossier, il va regarder si les formalités qui s'imposent à l'administration ont été respectées. Si tel n'est pas le cas, il va rendre un arrêt qui va casser la décision rendue. En aucune manière, il ne va rendre lui-même une nouvelle décision. C'est l'administration qui reste seule compétente.

→ Le Médiateur de la Communauté française

Si le demandeur s'estime lésé, il peut faire appel au service du Médiateur de la Communauté française. Ce service ne prend pas de décision. Il peut d'une part rétablir la communication entre le demandeur et l'administration et, d'autre part, effectuer des recommandations (non contraignantes) auprès de l'administration.

➤ **Absence de documents justificatifs**

Lorsqu'un élève réfugié, candidat réfugié ou tout autre élève ne peut fournir aucun document lors d'une demande d'équivalence, aucune équivalence ne peut être délivrée et il conviendra d'orienter le demandeur :

- Soit, s'il est âgé de plus de 16 ans, vers une admission basée sur l'article 11, § 2, 3° de l'arrêté royal du 29 juin 1984 relatif à l'organisation de l'enseignement secondaire qui dispose que « peuvent être admis comme élèves réguliers en 3<sup>ème</sup> année de l'enseignement secondaire professionnel de type I : (...) 3° les élèves âgés de 16 ans qui ne satisfont pas aux dispositions de l'équivalence des diplômes et certificats d'études étrangers qui font l'objet d'un avis favorable du conseil d'admission. » ;
- Soit, s'il est âgé de moins de 16 ans, vers une 1<sup>ère</sup> année différenciée ;
- Soit vers une classe-passerelle si le demandeur répond aux conditions d'admission ;
- Soit vers les épreuves du Jury de la Communauté française ou, pour entamer des études supérieures, vers l'examen général d'entrée aux Universités ou aux Hautes Ecoles.

Il est impératif, dans le cas de l'inscription basée sur l'article 11, §2, 3° de l'arrêté royal du 29 juin 1984 relatif à l'organisation de l'enseignement secondaire référencé ci-dessus ou en 1<sup>ère</sup> année différenciée, d'introduire un dossier auprès du service des équivalences.

Le dossier doit, dans la mesure du possible être constitué des documents suivants :

- Formulaire spécifique dûment complété ;
- Extrait d'acte de naissance original ;
- Document indiquant les démarches entreprises pour obtenir les documents scolaires accompagné d'un historique de la scolarité suivie par le demandeur ;
- La preuve originale de l'exécution du paiement des frais couvrant l'examen des demandes introduites en vue d'obtenir une équivalence.

Les frais sont fixés à 76 € pour une telle demande d'équivalence, à l'exception des ressortissants des pays bénéficiaires de l'aide publique au développement reconnus par l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economique) pour lesquels les frais s'élèvent à 51 €.

Les modalités sont identiques à celles du point « *Etudes secondaires complètes accomplies à l'étranger / Coût de la demande* ».

### **3. L'accès des personnes étrangères à la formation ou à l'emploi**

#### **3.1 Principes réglementaires**

##### **➤ *L'accès au marché du travail***

En matière d'accès au marché de l'emploi, les règles générales concernant les personnes étrangères sont les suivantes. Toute personne d'origine étrangère qui souhaite exercer une prestation de travail sous l'autorité d'une autre personne doit, sauf dispense, obtenir un permis de travail.

On entend par prestation de travail, toute prestation de travail dans un lien de subordination même en l'absence de rémunération (travailleurs salariés, travailleurs bénévoles, travailleurs en formation professionnelle en entreprise, stagiaires en formation, etc.).

Les EFT/OISP ne peuvent donc accueillir en formation que des personnes en possession d'un permis de travail en règle ou remplissant les conditions de dispense de possession d'un permis de travail. Il en est de même pour les entreprises d'insertion dans le cas d'un engagement, qu'il s'agisse d'un travailleur classique ou d'un travailleur défavorisé.

Tout travailleur étranger doit disposer d'une autorisation préalable de travail sous forme d'un permis de travail de type A, B ou C.



Tout employeur souhaitant faire travailler sous son autorité un travailleur étranger doit disposer d'une autorisation préalable sous forme d'une autorisation d'occupation. À l'exception des travailleurs étrangers disposant du permis de travail C.

➤ ***Le lien avec le droit au séjour***

Droit au séjour et droit au travail sont liés par les textes légaux. Plus stable ou, au contraire, précaire sera le droit au séjour de la personne étrangère, plus celle-ci aura un accès facile ou non au marché de l'emploi :

- Un droit au séjour stable engendre la reconnaissance d'un droit au travail sans formalités spécifiques (dispense de permis de travail et d'autorisation d'occupation) ou avec un permis de travail de type A d'une durée illimitée ;
- Un droit au séjour précaire entraîne un droit au travail limité et exige un permis de travail de type B et une autorisation d'occupation par un employeur déterminé.

Les personnes disposant d'un permis B ne peuvent intégrer une formation professionnelle en EFT ou en OISP, leur droit au séjour dépendant directement de l'activité professionnelle et d'un employeur déterminé. Le public qui en dispose ne devrait normalement pas être candidat à une formation. Si tel était le cas, le permis B deviendrait caduc car la raison de séjour sur le territoire serait remise en cause. En entreprise d'insertion, pour être reconnu comme travailleur défavorisé ou gravement défavorisé, il n'est pas clair si la possession d'un permis B est compatible ou non avec la qualité de demandeur d'emploi inscrit au Forem. Étant donné que le permis est octroyé pour une activité, la personne ne passe pas préalablement par la case Forem. Il ne serait donc pas non plus éligible pour ce dispositif. A contrario, en tant que travailleur classique, rien ne s'y opposerait.

Les situations intermédiaires sont des situations où le droit au séjour est limité à l'examen d'une demande (asile, regroupement familial, protection contre la traite des êtres humains, raisons humanitaires ou de santé) ou lié à un motif déterminé qui n'est pas l'exercice d'une activité professionnelle (études, concubinage, etc.). Le droit au travail est alors octroyé par la délivrance d'un permis de travail de type C qui n'est pas lié à une autorisation d'occupation.

Il est important de noter que le permis de travail est retiré dans certains cas :

- Lorsque le travailleur a eu recours à des pratiques frauduleuses ou fait des déclarations inexactes ou incomplètes pour obtenir le permis de travail ;
- Lorsque l'occupation du travailleur est contraire, soit à l'ordre public ou à la sécurité publique, soit aux lois et règlements ;
- Lorsqu'une décision négative sur le droit ou l'autorisation de séjour de son titulaire, qui n'a pas été suspendue par le juge, est intervenue ;

- Lorsque le travailleur ne respecte pas les conditions auxquelles l'octroi du permis de travail a été soumis ;
- En cas de retrait de l'autorisation d'occupation de l'employeur qui occupe le travailleur.

➤ **Sur le terrain**

De façon pragmatique, le travailleur en charge de l'accueil des stagiaires en EFT/OISP ou du recrutement en EI doit en fait examiner si la personne en question est dispensée d'un permis de travail ou si elle remplit les conditions donnant accès au permis de travail de type C. Seules ces personnes peuvent être susceptibles d'entrer en formation professionnelle ou d'être engagées. Les prérequis à respecter sont alors :

- L'inscription au Forem en tant que DEI : il y a lieu de remplir les conditions pour exercer une activité professionnelle sur le territoire belge. Cette condition n'est donc complétée dans le cas des personnes étrangères que si ces dernières ont obtenu un permis de travail ou sont dispensées de l'obligation d'en posséder un. L'article 5 de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers postule en effet que « *toute personne d'origine étrangère qui souhaite exercer une prestation de travail sous l'autorité d'une autre personne doit, sauf dispense, obtenir un permis de travail* ». Par contre, selon l'article alinéa 1<sup>er</sup> 5° du décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle, l'obligation de s'inscrire par la suite comme demandeur d'emploi inoccupé au Forem n'est pas requise en EFT. En OISP, cette condition perdure dès lors qu'un contrat F70bis avec le Forem doit être conclu ;
- Le niveau de diplôme requis pour entrer dans nos centres : ne pas avoir le certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) en EI et maximum le certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré (CES2D) ou un titre équivalent en EFT/OISP (ces personnes ne sont généralement pas sur le territoire depuis assez longtemps pour se prévaloir d'une durée d'inscription de 18 mois sur les 24 précédant l'entrée en formation). À défaut, il reste la possibilité des quotas pour le public en dérogation.

### 3.2 Dispenses de permis de travail

Sont dispensés de l'obligation d'obtenir un permis de travail selon l'article 2 de l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers :

- Le ressortissant d'un Etat membre de l'Espace Economique Européen et, à condition que ce dernier ait des moyens de subsistance stables, suffisants et réguliers et une assurance maladie et qu'ils viennent s'installer lui (son conjoint ou partenaire enregistré ; ses descendants ou ceux de son conjoint âgés de moins de 21 ans ou qui sont à leur charge et dont il a le droit ...

- ... de garde ; ses ascendants ou ceux de son conjoint qui sont à leur charge, à l'exception des ascendants d'un étudiant ou de ceux de son conjoint) ;
- Le conjoint ou partenaire enregistré d'un Belge et, à condition que ce dernier ait des moyens de subsistance stables, suffisants et réguliers, un logement décent et une assurance maladie et qu'ils viennent s'installer lui (les descendants, âgés de moins de 21 ans ou à charge, du Belge ou de son conjoint ; le père et la mère de l'enfant mineur) ;
- Les ressortissants étrangers en possession d'un titre d'établissement ou autorisés ou admis au séjour illimité en application de la loi du 15 décembre 1980 ou de la loi du 22 décembre 1999 relative à la régularisation de séjour de certaines catégories d'étrangers séjournant sur le territoire du Royaume ;
- Le réfugié reconnu en Belgique.

En résumé, dans un tableau :

| SITUATIONS DE DISPENSES DE PERMIS DE TRAVAIL                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Statut de la personne                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Type d'inscription                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>R ressortissant EEE et membres de sa famille EEE installés avec lui :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Son conjoint ou partenaire enregistré</li> <li>✓ Ses descendants ou ceux de son conjoint, à sa charge s'ils sont âgés de plus de 21 ans</li> <li>✓ Ses ascendants ou ceux de son conjoint à sa charge</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Attestation d'enregistrement : annexe 8, 8bis</li> <li>✓ Carte d'identité E, E+</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>R ressortissant EEE et membres de sa famille hors EEE installés avec lui :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Son conjoint ou partenaire enregistré</li> <li>✓ Ses descendants ou ceux de son conjoint, à sa charge s'ils sont âgés de plus de 21 ans</li> <li>✓ Ses ascendants ou ceux de son conjoint à sa charge</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Attestation d'enregistrement : annexe 9, 9bis</li> <li>✓ Carte d'identité F, F+</li> <li>✓ CIRE – CIE <i>Membre de famille de C.U.</i> (Citoyen de l'Union Européenne)</li> <li>✓ Demande de séjour de membre de la famille d'un citoyen de l'Union Européenne en Belgique : AIA 6 mois (annexe 4)</li> </ul> |
| <b>Conjoint ou partenaire enregistré d'un Belge et membres de leur famille installés avec l'un d'eux :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Les descendants, âgés de moins de 21 ans ou à charge, du Belge ou de son conjoint</li> </ul>                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Carte d'identité E, F</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>R ressortissant étranger autorisé à s'établir en Belgique</b>                                                                                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ CIE jaune (annexe 7) ou carte d'identité C</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Reconnu comme <b>réfugié</b> en Belgique                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Carte d'identité B = CIRE illimité (annexe 6)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                      |
| En <b>séjour illimité</b> suite à une régularisation                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Carte d'identité D = CIRE illimité (annexe 6)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                      |

L'EEE est l'abréviation pour Espace Economique Européen. Il reprend les Etats membres de l'Union Européenne (Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, République tchèque, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède) auxquels s'ajoutent l'Islande, la Norvège, le Liechtenstein. Pour le présent document, la Suisse est également comprise même si elle ne fait pas partie de l'EEE.

### 3.3 Le permis de travail C

#### ➤ ***Champ d'application***

Selon l'article 17 de l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers modifié par les arrêtés royaux du 28 mai et du 22 décembre 2009, un permis de travail de type C est octroyé :

- Aux ressortissants étrangers ayant introduit une demande d'asile qui, 6 mois après avoir introduit leur demande d'asile, n'ont pas reçu de décision du Commissaire général aux réfugiés et aux apatrides (CGRA), jusqu'à ce qu'une décision soit notifiée par celui-ci ;
- Aux ressortissants étrangers bénéficiant du statut de protection subsidiaire durant la période pendant laquelle leur séjour est limité. Sont visées ici les personnes qui démontrent qu'il y a de sérieux motifs de croire qu'ils encourent un risque réel de subir une atteinte grave en cas de retour dans leur pays d'origine. La commune de résidence inscrit l'intéressé bénéficiaire du statut de protection subsidiaire dans le registre des étrangers et celui-ci reçoit alors un certificat d'inscription au registre des étrangers (CIRE) d'une durée de validité de 2 ans. Lorsque le statut de protection subsidiaire est retiré ou que la personne y a renoncé, l'Office des étrangers donne instruction à la commune de retirer ou de ne pas proroger le CIRE selon le cas, et une annexe 13 doit être notifiée. La prolongation de ce CIRE d'année en année peut s'effectuer sur une période maximale de 5 ans après laquelle le droit au séjour devient illimité ;
- Aux ressortissants étrangers qui, dans le cadre des mesures de lutte contre la traite des êtres humains, se sont vus délivrer un document de séjour, conforme au modèle figurant à l'annexe 4 (attestation d'immatriculation modèle A) de l'arrêté royal du 8 octobre 1981 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, jusqu'à ce qu'ils soient autorisés au séjour de plus de trois mois pour une durée limitée dans le cadre des mêmes mesures ou se voient notifier un ordre de quitter le territoire exécutoire ;

- Aux ressortissants étrangers autorisés au séjour en application de l'article 9bis (raisons humanitaires) ou l'article 9ter (raisons médicales), de la loi du 15 décembre 1980, pour autant que, en ce qui concerne l'article 9bis, la prolongation de l'autorisation de séjour soit soumise à la condition d'occuper un emploi ;
- Aux ressortissants étrangers invoquant le bénéfice d'un droit de séjour sur la base de l'article 10 de la loi du 15 décembre 1980, pendant la période d'examen de la demande de reconnaissance du droit de séjour. Sont visées ici les personnes (conjoint/partenaire enregistrés et/ou descendants de moins de 18 ans d'un ressortissant hors EEE ou de son conjoint/partenaire) qui ont fait la demande de regroupement familial fondé sur l'article 10 de la loi du 15 décembre 1980, avec une personne dont l'autorisation ou le droit de séjour est accordé depuis au moins 12 mois (24 si celui-ci est issu déjà d'un regroupement familial) n'est pas basé sur une occupation (couverte par permis de travail, par carte professionnelle ou appartenant à certaines catégories exemptées de permis ou de carte). Durant la période d'examen de leur demande de regroupement familial, ces personnes reçoivent une attestation d'Immatriculation accordée pour une période de 6 mois. Cette période peut être prolongée deux fois de trois mois par l'Office des Etrangers. Si la demande est refusée, elles peuvent introduire une demande en révision à l'encontre de ce refus ;
- Au conjoint et aux enfants âgés de moins de 18 ans des agents diplomatiques et consulaires, ainsi que le conjoint des autres titulaires d'un titre de séjour spécial s'ils sont ressortissants d'un pays lié avec la Belgique par un accord de réciprocité. Sont visés les conjoints de personnes en possession d'une carte d'identité spéciale délivrée par le service du protocole du Service Public Fédéral des Affaires étrangères, du Commerce extérieur et de la Coopération au développement, pour autant qu'il existe un accord bilatéral avec le pays de la personne concernée qui stipule clairement que ces personnes ont droit au libre accès au marché de l'emploi. Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, seuls six accords de ce type ont été conclu : avec l'Australie, le Canada, le Chili, les Etats-Unis, la Nouvelle-Zélande et le Pérou ;
- Aux personnes autorisées à séjourner en tant que bénéficiaires de la protection temporaire visée à l'article 57/29 de la loi du 15 décembre 1980 par le Ministre qui a l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers dans ses compétences ou par son délégué. Les bénéficiaires visés sont les personnes déplacées vers les Etats membres de l'Union européenne en cas d'afflux massif ou d'afflux massif imminent constaté par une décision du Conseil de l'Union européenne. Cette protection temporaire est accordée aux personnes visées pour une période d'un an à partir de la date de la mise en œuvre de la protection temporaire et est prorogée automatiquement, par période de six mois, pour une seconde période d'un an. Cette période totale de deux ans peut être prorogée par une nouvelle décision du Conseil de l'Union européenne pour une nouvelle période d'un an au maximum. Pendant cette période, les personnes

visées se verront délivrer un titre de séjour (CIRE) limité à la durée fixée par le Conseil de l'Union européenne. Le permis de travail C sera donc accordé pour une durée équivalente au document de séjour.

En résumé, dans un tableau :

| SITUATIONS DONNANT DROIT A UN PERMIS DE TRAVAIL C                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Statut de la personne                                                                                                                                                    | Type d'inscription                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Demandeur d'asile</b> dont la demande n'a pas fait l'objet d'une décision du CGRA dans les 6 mois et est toujours à ce jour à l'examen auprès du CGRA                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Attestation d'immatriculation modèle A de 3 mois (renouvelable 3 fois de 3 mois puis de mois en mois)</li> <li>✓ Annexe 25 ou 26</li> </ul> <p>Un permis de travail de type C est délivré pour 3 mois, renouvelable.</p> |
| Régularisation sur base de la <b>protection subsidiaire</b>                                                                                                              | Carte d'identité A ou CIRE temporaire 2 ans avec mention « <i>protection subsidiaire</i> » (annexe 6) renouvelable puis éventuel séjour permanent → plus de permis nécessaire                                                                                     |
| Régularisation sur base de l'article 9bis de la Loi du 15 décembre 1980 ( <b>raisons humanitaires</b> )                                                                  | Carte d'identité A ou CIRE temporaire 1 an avec mention « <i>régularisation 9bis</i> » (annexe 6) renouvelable puis éventuel séjour permanent → plus de permis nécessaire.<br>La prolongation du séjour étant conditionnée par l'occupation d'un emploi effectif. |
| Régularisation sur base de l'article 9ter de la loi du 15 décembre 1980 ( <b>raisons médicales</b> )                                                                     | Carte d'identité A ou CIRE temporaire 1 an avec mention « <i>régularisation 9ter</i> » (annexe 6), renouvelable puis éventuel séjour permanent → plus de permis nécessaire.                                                                                       |
| Régularisation sur base de <b>mesures de protection</b> dans le cadre de la lutte contre la traite des êtres humains                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ AIA 3 mois renouvelable 1 fois pour 3 mois (annexe 4)</li> <li>✓ Carte d'identité A ou CIRE temporaire 6 mois (annexe 6) puis éventuel séjour permanent → plus de permis nécessaire.</li> </ul>                          |
| Conjoint d'un ressortissant hors EEE (dont le séjour n'est pas limité à l'exercice d'une activité professionnelle) en procédure de <b>regroupement familial</b> en cours | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ AIA 6 mois prorogeable 2 fois pour 3 mois (annexe 4)</li> <li>✓ Carte d'identité A ou CIRE temporaire 1 an (annexe 6) renouvelable puis éventuel séjour permanent → plus de permis nécessaire.</li> </ul>                |



| SITUATIONS DONNANT DROIT A UN PERMIS DE TRAVAIL C (suite)                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Statut de la personne                                                                                                                                                                                                                                                  | Type d'inscription                                                                                                       |
| Conjoints des <b>agents diplomatiques et consulaires</b> , conjoints des autres titulaires d'un titre de séjour spécial s'ils sont ressortissants d'un pays lié avec la Belgique par un accord de réciprocité (Australie, Canada, Chili, USA, Nouvelle-Zélande, Pérou) |                                                                                                                          |
| Bénéficiaires de la <b>protection temporaire</b>                                                                                                                                                                                                                       | Carte d'identité A ou CIRE temporaire 1 an renouvelable 2 fois pour 6 mois avec mention « <i>protection temporaire</i> » |

### ➤ *Procédure*

La durée accordée est variable mais elle ne peut excéder 12 mois par permis accordé. Le permis est renouvelable. Le titulaire du permis doit demander ce renouvellement au plus tard un mois avant l'expiration du permis, selon les mêmes formes que la demande initiale.

Mais le permis de travail C perd immédiatement et de plein droit, toute validité dès lors que son détenteur perd son droit ou son autorisation de séjour. Dès ce moment, l'employeur et le travailleur doivent aussitôt mettre fin à l'occupation.

Le dossier de demande doit être constitué de :

- Le formulaire « *Demande de permis de travail modèle C* », entièrement complété et signé par le ressortissant étranger-demandeur, avec la mention claire et exacte de la situation de séjour ou personnelle actuelle qui justifie la demande (peut être demandée au Forem ou téléchargée sur le site de la Région wallonne) ;
- Une « *Feuille de renseignements* » entièrement remplie et signée par le ressortissant étranger-demandeur (peut être demandée au Forem ou téléchargée sur le site de la Région wallonne) ;
- Une copie recto-verso de l'autorisation de séjour actuelle du demandeur (peut être demandée à l'administration communale du lieu de résidence) ;
- Le cas échéant, un extrait du registre des étrangers et d'attente pour les candidats réfugiés reprenant l'historique du séjour et de la demande d'asile (peut être demandée à l'administration communale du lieu de résidence) ;
- Le cas échéant, copie de la lettre du Ministre ou de son délégué donnant instruction aux autorités communales d'inscrire l'intéressé, précisant sur quelle base le séjour est accordé et les conditions et limitations éventuelles que comporte cette autorisation ;

- Les autres documents spécifiques éventuels nécessaires à la justification du critère d’octroi invoqué dans le formulaire de demande (copie recto-verso de la carte d’identité...).

La direction régionale du Forem auprès de laquelle le dossier de demande a été introduit examine si le celui-ci est formellement complet. Le cas échéant, le dossier complet est transmis au service d’immigration de la Région wallonne. Ce dernier effectue l’examen de fond et vérifie si le demandeur satisfait aux conditions fixées pour l’octroi du permis.

Si le résultat de cet examen est positif, un permis de travail modèle C sera établi. Ce permis de travail sera envoyé au Bourgmestre de la commune où séjourne le demandeur. L’autorité communale l’invitera à venir retirer le permis de travail C.

Si le résultat de cet examen est négatif, une décision de refus sera notifiée par une lettre recommandée au demandeur avec indication des raisons exactes pour lesquelles la demande a été rejetée. La personne concernée peut introduire un recours contre cette décision de refus, si elle séjourne légalement en Belgique. Pour être recevable, ce recours doit :

- Etre motivé (c’est-à-dire indiquer clairement que la décision prise est erronée et pourquoi) ;
- Etre rédigé dans une des langues nationales ;
- Etre introduit par lettre recommandée à la poste ;
- Etre envoyé dans le mois qui suit la notification de la lettre recommandée qui a signifié la décision de refus

### 3.4 La problématique de l’Annexe 35

L’annexe 35 est un document spécial de séjour délivré à un étranger qui a introduit auprès du Conseil du contentieux des étrangers un recours de pleine juridiction en matière d’asile ou un recours en annulation contre certaines décisions de refus ou de retrait de séjour qui sont accompagnées d’un ordre de quitter le territoire. Il s’agit d’un document papier valable trois mois à compter de la date de la délivrance, prorogé ensuite de mois en mois jusqu’à ce qu’il soit statué sur le recours. Durant cette période, l’intéressé ne peut être expulsé.

Alors qu’aucune modification n’est intervenue à son sujet en matière d’occupation des travailleurs étrangers, la question est apparue lors de sa modification en vertu de l’arrêté royal du 17 août 2013, lequel n’a pourtant rien ajouté à la loi. Avant cette apparition, les Régions ont toujours accordé le bénéfice du permis de travail C aux étrangers dont la situation de séjour correspondait au prescrit de l’article 17 de l’arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l’occupation des travailleurs étrangers (le 1° et 6° de cet article accorde le bénéfice du permis de travail C aux demandeurs d’asile et aux membres de famille de certains ressortissants de pays tiers durant le recours devant le Conseil du contentieux des étrangers).

Aucun de ces étrangers n'est autorisé ou admis à séjourner en Belgique mais tous peuvent demeurer sur le territoire du Royaume le temps du recours), qu'ils aient été ou non sous annexe 35. En revanche, depuis cet instant, le permis de travail C est refusé aux personnes étrangères dans ces situations. La formation en EFT/OISP ainsi que le marché de l'emploi ne leur sont ainsi plus accessibles.

Voici quelques extraits d'un éditorial de l'ADDE (Association du Droit des Etrangers), signé de Gaëlle AUSSEMS sur cette problématique :

*« Existe-t-il un droit au travail salarié pour les étrangers sous annexe 35 ? Alors que la précédente annexe 35 prévoyait que celui ou celle à qui elle était délivrée était 'autorisé(e) à séjourner dans le Royaume en attendant qu'il ait été statué sur son recours', depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2013, elle stipule que son titulaire n'est 'ni admis, ni autorisé au séjour' mais peut demeurer sur le territoire belge dans l'attente d'une décision du Conseil du contentieux des étrangers. Une conséquence directe de cette modification : l'intéressé n'est désormais inscrit ni au registre des étrangers ni au registre de la population. Demeure-t-il alors sur le territoire en séjour 'illégal' ? (...)*

*Longuement débattue au sein des administrations et par les praticiens du droit des étrangers, cette question a été tranchée par le Conseil d'État dans un arrêt du 25 novembre 2014. L'étranger qui introduit un recours et qui se trouve dans les conditions définies par la loi pour se voir délivrer une annexe 35 n'est pas en séjour illégal. Il n'est pour autant ni admis, ni autorisé au séjour et ne peut prétendre à un titre de séjour sur cette seule base, le recours ayant pour effet de suspendre l'exécution de tout ordre de quitter le territoire et non la décision attaquée elle-même. (...)*

*La matière relative à l'occupation des travailleurs étrangers est principalement régie par la loi du 30 avril 1999 (ci-après, la loi de 1999) et son arrêté royal d'exécution du 9 juin 1999 (ci-après, l'arrêté royal d'exécution). Si le fait d'employer un étranger en séjour illégal est vu comme une infraction, la loi de 1999 ne définit pour autant pas la notion de séjour illégal et ne précise pas la condition de séjour légal pour un étranger qui souhaite travailler en Belgique bien qu'elle la sous-entende. L'arrêté royal d'exécution définit quant à lui le séjour légal comme suit : 'la situation de séjour de l'étranger admis ou autorisé à séjourner dans le Royaume ou autorisé à s'établir, en vertu de la loi du 15 décembre 1980 [...], à l'exception de la situation de séjour de l'étranger autorisé à séjourner dans le Royaume pour une période de trois mois maximum'. La condition de séjour légal ou une condition similaire apparaît à quelques endroits du texte. Ainsi, les dispenses de permis de travail ne valent en principe que si leur bénéficiaire satisfait à la condition de séjour légal, les permis de travail B et C perdent toute validité si leur détenteur perd son droit ou son autorisation de séjour et l'autorisation d'occupation ou le permis de travail peuvent être refusés ou retirés lorsque le travailleur étranger concerné fait l'objet d'une décision négative quant à son droit ou son autorisation de séjour qui ne fait pas l'objet d'un recours suspensif ou n'a pas été suspendue par le juge. Toutes ces dispositions de l'arrêté royal d'exécution excluent de facto les personnes sous annexe 35 qui, comme nous venons de le voir, ne sont ni admises ni autorisées à séjourner ou à s'établir sur le territoire belge et ont introduit un recours qui ne suspend pas automatiquement le refus de séjour en tant que tel. (...)*

*Néanmoins, la question du droit au travail des personnes sous annexe 35 persiste car plusieurs dispositions de ce même arrêté royal, en directe contradiction avec la condition de séjour légal expliquée ci-dessus, prévoient expressément un droit au travail pour des ressortissants étrangers ayant introduit un recours devant le Conseil du contentieux des étrangers dont certains doivent en outre être en possession d'une annexe 35. Que faut-il tirer de ce conflit de normes au sein même de l'arrêté royal d'exécution ? La condition de séjour légal doit-elle prévaloir et par conséquent rendre impossible le droit au travail sous annexe 35 ? Ou les dispositions octroyant tantôt une dispense de permis de travail, tantôt un permis de travail C aux étrangers dont le recours est pendant devant le Conseil du contentieux des étrangers doivent-elles primer ? En l'absence d'une modification des textes existants, la réponse à cette question demeure délicate. Notons cependant que la loi de 1999 n'autorise pas expressément le Roi à établir des définitions. Relevons également que le législateur de 1999, en remaniant la législation sur l'occupation des travailleurs étrangers, avait notamment pour objectif 'la mise en concordance, tant que possible, des législations en matière de séjour et d'occupation des ressortissants étrangers'. (...) Soulignons en outre qu'il ressort clairement du rapport au Roi de l'arrêté royal du 6 février 2003 qui modifie la définition de séjour légal que le pouvoir exécutif ne souhaitait pas exclure de cette définition le séjour sous annexe 35. (...)*

*En tout état de cause, le principe de légalité selon lequel l'administration n'a d'autres pouvoirs que ceux que la Constitution et les lois portées en vertu de celle-ci lui confèrent, et selon lequel elle est tenue de respecter toute règle de droit supérieure, devrait à notre estime permettre au juge d'écarter la définition de séjour légal et les dispositions s'y référant de l'arrêté royal. En effet, le Roi s'est octroyé en l'espèce la possibilité de déterminer un élément essentiel de la matière alors qu'il revenait au législateur de le fixer. Il n'a en outre pas respecté la volonté du législateur qui était de rapprocher les législations en matière de séjour et d'occupation des étrangers. Par ailleurs, le principe de confiance légitime qui 'implique notamment que le citoyen doit pouvoir faire confiance à ce qu'il ne peut concevoir autrement que comme étant une règle fixe de conduite et d'administration' et qui impose aux services publics 'd'honorer les prévisions justifiées qu'ils ont fait naître dans le chef du citoyen' devrait inciter l'administration à poursuivre l'application qu'elle avait de la loi de 1999 et de son arrêté royal d'exécution avant que l'annexe 35 ne soit modifiée, et ce dans l'intérêt collectif. La meilleure option restant, pour une plus grande sécurité juridique, une modification par le législateur fédéral de la loi du 30 avril 1999. Occasion qui se présente à l'heure actuelle vu la nécessité de transposer la directive européenne dite 'permis unique' ».*

Si, juridiquement, la question ne semble pas simple, on peut toutefois s'étonner de ce revirement de la part des Régions, et pour ce qui nous concerne, du Forem alors même qu'aucune nouvelle disposition n'est venue les enjoindre à modifier les conditions dans lesquelles elles peuvent délivrer un permis de travail C, ce sésame pour une partie des personnes étrangères sur le territoire sans lequel il ne leur est permis ni de travailler ni de se former...

### 3.5 Lexique des annexes

|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Annexe 1</b>        | Documents sur la présentation desquels l'entrée en Belgique est autorisée sans visa de voyage en vue d'un séjour n'excédant pas 3 mois                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Annexe 3</b>        | Déclaration d'arrivée délivrée par la commune à l'étranger ressortissant de pays tiers, arrivé en Belgique muni d'un visa court séjour ou dispensé de visa, venu se présenter à la commune de sa résidence. Ce document vaut titre de séjour temporaire s'il est accompagné du document d'identité dont l'intéressé est titulaire.                            |
| <b>Annexe 3bis</b>     | Engagement de prise en charge                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Annexe 4</b>        | Attestation d'immatriculation modèle A remise par la commune à certains étrangers dont la demande d'autorisation de séjour ou de protection est en cours de traitement. Ce document vaut titre de séjour temporaire mais il n'ouvre pas en tant que tel le droit de retour en Belgique à son titulaire, ni la circulation de celui-ci dans l'Espace Schengen. |
| <b>Annexe 6</b>        | Certificat d'inscription au registre des étrangers délivré par la commune à l'étranger autorisé à séjourner sur le territoire du Royaume plus de 3 mois. Ce CIRE est un titre de séjour à durée déterminée (Carte A) ou indéterminée (Carte B).                                                                                                               |
| <b>Annexe 8</b>        | Attestation d'enregistrement (Carte E) délivré par la commune au citoyen de l'Union européenne admis à séjourner plus de trois mois. Ce document est un titre de séjour à durée limitée.                                                                                                                                                                      |
| <b>Annexe 8bis</b>     | Document attestant de la permanence du séjour (papier ou électronique).                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Annexe 9</b>        | Carte de séjour de membre de la famille d'un citoyen de l'Union (carte F) délivré par la commune au membre de la famille d'un citoyen de l'Union européenne admis à séjourner plus de trois mois. Ce document est un titre de séjour à durée limitée.                                                                                                         |
| <b>Annexe 9bis</b>     | Carte de séjour permanent de membre de la famille d'un Citoyen de l'Union.                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Annexe 10ter</b>    | Laissez-passer délivré au candidat dont la Belgique estime ne pas être compétente pour examiner la demande d'asile.                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Annexe 11</b>       | Décision de refoulement.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Annexe 11bis</b>    | Décision de refus d'entrée avec refoulement pour raisons d'ordre public ou de sécurité nationale.                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Annexe 13</b>       | Ordre de quitter le territoire (modèle B) donnant ordre à l'étranger qui n'est pas/plus autorisé à séjourner en Belgique de quitter le territoire du Royaume dans un délai imparti.                                                                                                                                                                           |
| <b>Annexe 13bis</b>    | Décision de refus de séjour avec ordre de quitter le territoire à quelqu'un qui représente un danger pour l'ordre public ou la sécurité nationale.                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Annexe 13quater</b> | Refus de prise en considération d'une déclaration de réfugié lorsqu'on demande l'asile une seconde, troisième, quatrième... fois sans apporter de nouveaux éléments justifiant cette nouvelle demande.                                                                                                                                                        |
| <b>Annexe 14</b>       | Décision de refus de séjour avec ordre de quitter le territoire (envisagée ici après une décision de non fondement d'une demande de regroupement familial).                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Annexe 15bis</b>    | Attestation de l'introduction d'une demande d'autorisation de séjour (envisagée ici dans le cadre d'une demande de regroupement familial)                                                                                                                                                                                                                     |



|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Annexe 15ter</b>              | Décision d'irrecevabilité d'une demande d'autorisation de séjour (envisagée ici dans le cadre d'une demande de regroupement familial).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Annexe 16</b>                 | Demande d'autorisation d'établissement ou d'acquisition du statut de résident de longue durée.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Annexe 16bis</b>              | Accusé de réception délivré en application de l'article 29, alinéa 2 de l'AR.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Annexe 16ter</b>              | Décision de non prise en considération.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Annexe 17</b>                 | Rejet de demande d'autorisation d'établissement.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Annexe 19</b>                 | Demande d'établissement (dans le cadre d'un regroupement familial vis-à-vis d'une personne belge ou ressortissante de l'EEE).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Annexe 19ter</b>              | Attestation délivrée en application de l'article 55§2, 55bis, 69ter et 69quater de l'AR.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Annexe 19quinquies</b>        | Décision d'irrecevabilité d'une demande d'établissement (envisagée ici dans le cadre d'un regroupement familial vis-à-vis d'une personne belge ou ressortissante de l'EEE).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Annexe 20</b>                 | Décision de refus d'établissement avec ordre de quitter le territoire (dans le cadre d'un regroupement familial vis-à-vis d'une personne belge ou ressortissante de l'EEE).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Annexe 25</b>                 | Attestation délivrée par les autorités chargées du contrôle des frontières à l'étranger qui introduit une demande d'asile lorsqu'il se présente à la frontière.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Annexe 25quater</b>           | Décision de refus d'entrée avec refoulement ou remise à la frontière (concerne le demandeur d'asile à la frontière).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Annexe 26</b>                 | Attestation délivrée à l'étranger qui introduit une demande d'asile à l'intérieur du Royaume auprès d'un agent de l'Office des étrangers ou d'un directeur d'établissement pénitentiaire.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Annexe 26quater</b>           | Décision de refus de séjour avec ordre de quitter le territoire.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Annexe 35</b>                 | Document spécial de séjour, valable 1 mois, qui peut être prolongée de mois en mois, délivrée par la commune, sur instruction de l'Office des étrangers, à l'étranger qui introduit un recours de pleine juridiction devant le Conseil du contentieux des étrangers à l'encontre d'une décision du Commissariat général aux Réfugiés et aux apatrides en matière d'asile ou un recours en annulation devant le CCE à l'encontre d'une des décisions énumérées à l'article 39/79 §1 <sup>er</sup> al.2 de la loi du 15 décembre 1980 accompagnée d'un ordre de quitter le territoire. |
| <b>Annexe 38</b>                 | Ordre de reconduire donné au responsable d'une personne mineure afin de la reconduire de celle-ci.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Annexe 39, 39bis et 39ter</b> | Décision de maintien en un lieu déterminé.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

## 4. L'absentéisme

### 4.1 En EFT/OISP

L'absentéisme reste un constat fréquent en EFT/OISP. Certains, pour expliquer le phénomène dans l'insertion socioprofessionnelle, mettent en avant le statut du stagiaire en formation, indemnisé 1 €/heure et ayant pu subir la pression des mesures d'accompagnement des chômeurs. Si la problématique peut et doit être abordée par plusieurs « portes d'entrée » convergentes ou non, nous n'aborderons ici que les aspects réglementaires relatifs à ce phénomène.



➤ **Principes règlementaires**

L'absentéisme des stagiaires a un impact non négligeable sur la détermination des heures qui peuvent être assimilées à des heures prestées par un centre EFT/OISP, en vue de justifier sa subvention.

En effet, on entend par heures assimilables, à l'heure actuelle :

- Les « absences de courtes durées » accompagnées d'un document justificatif
  - Maladie ou accident du travail, d'une durée maximale d'un mois, couvert par un certificat médical (cette durée maximale doit obligatoirement être précédée d'un minimum de deux semaines de formation) ;
  - Décès d'un parent (4 jours ouvrables pour un parent ou allié au premier degré habitant sous le même toit, deux jours pour un parent ou allié au-delà du premier degré habitant sous le même toit et un jour pour un parent ou allié au deuxième ou troisième degré n'habitant pas sous le même toit) ;
  - Grève des transports en commun ;
  - Absence pour maladie d'un enfant ;
  - Convocation à l'Onem ;
  - Convocation par un juge ;
  - Rendez-vous dans le cadre de la recherche d'un emploi ;
  - Convocation au C.P.A.S. ou auprès d'un autre organisme dans le cadre du parcours d'insertion professionnelle.
- Les absences injustifiées

Avec une durée maximale équivalant à 10 % des heures de formation du programme, elles sont plafonnées à cinq jours par an.
- Dans le cas où le remplacement de stagiaires en cours de formation est strictement impossible
  - Les heures non encore dispensées aux stagiaires sortis de la formation pour entrer dans une formation qualifiante auprès d'un organisme reconnu pour autant que les stagiaires aient participé à au moins 50 % des heures de formation prévues par le programme de formation ;
  - Les heures encore non dispensées aux stagiaires sortis de la formation pour entrer dans un emploi dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ne relevant pas de l'intérim et d'une durée minimale de 6 mois ou d'un contrat à durée indéterminée, pour autant que les stagiaires aient participé à au moins 50 % des heures de formation prévues par le programme de formation.

Si les heures assimilables ne sont pas englobées dans les heures de formation utilisées comme base de calcul pour la détermination de la subvention (heures garanties), le calcul de la subvention étant établi sur base des heures de formation prestées, elles sont cependant comptabilisées pour la vérification du respect des 90 % des heures agréées et garanties. Ces heures de formation entrent donc bien en ligne pour le paiement de la totalité de la subvention garantie.

➤ ***Guide des dépenses éligibles***

Si un centre décide de lutter contre l'absentéisme des stagiaires en formation en son sein et qu'il met certains moyens (financiers ou autres) en œuvre à cette fin, il doit, pour éviter toute mauvaise surprise, garder à l'esprit les règles relatives à l'éligibilité des dépenses dans le cadre de son action de formation agréée. Ces règles, pour rappel, sont les suivantes.

Les dépenses engagées dans le cadre des actions agréées sont considérées comme éligibles pour autant qu'elles respectent les conditions cumulatives suivantes :

- La dépense doit être en rapport direct avec l'action pour laquelle le bénéficiaire a été agréé ou concerné les stagiaires considérés comme éligibles ;
- La dépense doit avoir été effectuée pendant la période faisant l'objet de la subvention ;
- Le paiement doit avoir été effectué avant la date du contrôle puisque l'organisme doit fournir la preuve de ce paiement ;
- La dépense doit être effective et encourue ;
- La dépense doit respecter les prescrits légaux et réglementaires.

Si l'entièreté des activités et des dépenses y afférentes de l'organisme n'est pas agréée, l'organisme bénéficiaire doit présenter une méthode de calcul objective du taux d'affectation des actions et des dépenses y afférentes. A titre d'exemple, on peut citer une méthode de calcul recevable qui comptabilise le nombre d'ETP affectés et imputés à l'action relevant du décret EFT/OISP rapporté au nombre d'ETP de l'organisme.

Toute dépense imputée ne peut être de type forfaitaire. Dans les cas d'imputation partielle, il est nécessaire de joindre aux documents probants les méthodes de calcul objectives qui permettent de définir avec précision la quotité admissible à charge de la Région. De même, toute dépense imputée dans le cadre d'une activité de coordination devra être justifiée au même titre que l'action principale et ne pourra en aucun cas correspondre à un forfait.

Les dépenses suivantes ne sont pas éligibles :

- Les indemnités extra légales, avantages sociaux, avantages de toute nature accordés au personnel à l'exception des avantages, de quelque nature que ce soit, résultant d'une loi, d'un décret, d'un arrêté, d'une circulaire (ministérielle ou de l'administration compétente), d'une convention collective de travail (résultant d'un accord conclu au niveau interprofessionnel, de la commission paritaire ou de la sous-commission paritaire compétente), d'une convention collective d'entreprise ou du règlement de travail ;
- Les avantages, de quelque nature que ce soit, octroyés sur la base d'une convention individuelle, sauf dérogation accordée par le Ministre ou le fonctionnaire délégué sur base d'une demande dûment justifiée introduite auprès de l'administration.

➤ **Règlement de formation**

S'il y a bien un endroit où la thématique de l'absentéisme des stagiaires doit apparaître, c'est le règlement de formation.

Le règlement ou contrat de formation doit, pour éviter toute lacune et ambiguïté, prévoir un point particulier qui détaillera les sanctions et l'échelle de celles-ci que le stagiaire encoure en cas de non-respect des obligations (qu'elles soient relatives à l'absentéisme ou à autre chose) auxquelles il doit s'engager (1<sup>er</sup> avertissement, 2<sup>ème</sup> avertissement, réprimande, suspension de formation, etc.).

Il y aura également lieu d'indiquer dans ce point qui, dans l'organisme, sera en droit d'infliger ce type de sanctions (coordinateur pédagogique, formateur, directeur...) et d'ajouter que le stagiaire pourra s'expliquer sur les faits concernés et/ou reprochés en insérant un paragraphe qui pourrait être rédigé, par exemple, comme ceci : *« après audition du stagiaire, le référent ou autre peut prendre les sanctions suivantes... Il veillera de motiver sa décision... »*.

Le but étant de rendre l'application des sanctions objective et impartiale tout en assurant la possibilité pour le stagiaire de se défendre et de réagir quant à la motivation de la décision. Cela permet également à chaque stagiaire de connaître à l'avance les possibles conséquences de ses actes. En toute hypothèse, il faut se prémunir contre les risques d'arbitraire qui peuvent survenir dans l'application de sanctions par une bonne information des stagiaires et l'instauration de procédures claires et compréhensibles.

En termes de recours, le point sur les sanctions doit être complété en mentionnant l'article 14 8° du décret du 12 janvier 2012 relatif à l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi et au dispositif de coopération pour l'insertion qui stipule que le centre agréé doit mettre en place un service interne en vue de gérer les plaintes introduites par un bénéficiaire pour tout motif lié à sa formation dans un OISP ou dans une EFT. Au-delà de ce qui est prévu au sein du

centre, il reste la possibilité ouverte à tout bénéficiaire de s'adresser à la direction régionale compétente du Forem. Il est ainsi de bonne gestion d'informer le stagiaire avec lequel existe un conflit de cette possibilité qui lui est ouverte.

#### 4.2 En EI

L'absentéisme est également palpable en EI. Pourtant, il s'agit de travailleurs et non plus de stagiaires. Ils ont un contrat de travail, touchent un salaire et peuvent être accompagnés. Si la problématique peut et doit être abordée par plusieurs « *portes d'entrée* » convergentes ou non, nous n'aborderons, de nouveau, ici que les aspects réglementaires relatifs à ce phénomène.

##### ➤ ***Principes réglementaires***

- *Maladies et accidents*

L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant les périodes d'incapacité de travail qui résultent d'une maladie ou d'un accident.

La loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail prévoit trois obligations à charge du travailleur :

- Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. Cet avertissement doit permettre à l'employeur de pouvoir contrôler l'incapacité de travail et de régler l'organisation du travail pendant l'absence du travailleur. Si le travailleur ne respecte pas cette obligation, l'employeur ne doit pas payer de salaire garanti pour les jours qui précèdent l'avertissement ;
- Le travailleur doit éventuellement faire parvenir un certificat médical à son employeur. Cette obligation lui incombe pour autant qu'elle soit prévue par une convention collective ou par le règlement de travail. En l'absence de pareille clause, un certificat ne doit être produit qu'à la demande de l'employeur. Sauf cas de force majeure, le travailleur doit envoyer ou remettre ce certificat dans le délai prévu par la convention collective ou par le règlement de travail ou, à défaut, dans le délai fixé par la loi (dans les 2 jours ouvrables, à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation). Si le certificat est produit après le délai prescrit, l'employeur peut, sauf cas de force majeure, refuser de payer la rémunération garantie pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat. Le certificat doit en principe constater l'incapacité de travail, mentionner la durée probable de cette incapacité et le fait que le travailleur puisse ou non se déplacer en vue du contrôle ;
- Enfin, le travailleur doit se soumettre, si l'employeur le lui impose, au contrôle effectué par un médecin désigné et rémunéré par l'employeur et satisfaisant aux dispositions de la loi du

13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle (entre autres : cinq années d'expérience comme médecin de famille ou une pratique comparable). Le contrôle ne peut par exemple être exercé par le conseiller en prévention, médecin du travail de l'entreprise. A moins que le certificat médical mentionne que l'état de santé du travailleur ne lui permet pas de se déplacer, celui-ci doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin-contrôleur. Le médecin-contrôleur examine la réalité de l'incapacité de travail, vérifie sa durée probable et, le cas échéant, d'autres données médicales nécessaires à l'application de la loi relative aux contrats de travail (par exemple, celles qui ont une incidence sur la détermination du salaire garanti), toutes autres constatations restant couvertes par le secret médical. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur. Le médecin-contrôleur remet aussi vite que possible ses constatations écrites au travailleur. En vue de la rédaction de son rapport, le médecin-contrôleur peut prendre préalablement contact avec le médecin traitant du travailleur et, en cas de désaccord, tenter d'arriver à un accord. Au moment où il reçoit les constatations du médecin-contrôleur, le travailleur peut marquer son désaccord sur ces constatations, lequel sera alors acté par écrit par le médecin-contrôleur sur l'écrit. Si un litige d'ordre médical survient entre le travailleur et le médecin-contrôleur, il pourra être résolu par une procédure d'arbitrage fixée par ou en vertu de la loi. La partie la plus diligente peut entamer cette procédure endéans les deux jours ouvrables après la remise des constatations du médecin-contrôleur. En tout état de cause, les cours et tribunaux restent souverains en la matière.

- Heures perdues

Le travailleur a droit à sa rémunération normale s'il n'a pu accomplir totalement ou partiellement sa tâche journalière alors qu'il était apte à travailler au moment de se rendre au travail :

- Lorsque, se rendant normalement à son travail, il ne parvient qu'avec retard au lieu de travail ou s'il n'y arrive pas du tout, pourvu que ce retard ou cette absence soient dus à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté (cas d'intempéries entravant les déplacements, cas d'une grève des transports publics se déclenchant soudainement, etc.) ;
- Lorsque, s'étant rendu normalement sur le lieu de travail, il ne peut, pour une cause indépendante de sa volonté, hormis le cas de grève, soit entamer le travail, soit le poursuivre (intempéries ou accidents techniques rendant impossible le début ou la poursuite du travail, incapacité de travail survenant au cours de la journée de travail à la suite d'un accident ou d'une maladie, etc.) ;

- Lorsque, ne se trouvant pas dans les conditions pour voter par procuration, il s'absente du travail le temps nécessaire pour remplir son devoir d'électeur en territoire belge.

- Congés pour raisons impérieuses

La réglementation reconnaît au travailleur le droit de s'absenter du travail pour des raisons impérieuses.

Par raisons impérieuses, il faut entendre tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende cette intervention impossible.

Exemples : la maladie, l'accident ou l'hospitalisation d'une personne habitant avec le travailleur ; les dégâts causés à l'habitation du travailleur par un incendie ou une catastrophe naturelle ; l'ordonnance de comparution en personne à une audience lorsque le travailleur est partie au procès ; tout autre événement que l'employeur et le travailleur considèrent de commun accord, comme une raison impérieuse.

La durée de ces absences, qui doivent être préalablement notifiées à l'employeur ou, en cas d'impossibilité doivent être notifiées dans les plus brefs délais, ne peut dépasser dix jours de travail par année civile. Ces absences ne sont pas rémunérées, sauf convention contraire entre l'employeur et le travailleur.

➤ ***Des contrôles possibles pour lutter contre l'absentéisme ?***

- Contrôle médical

L'impossibilité pour le travailleur d'exécuter son travail en raison d'une maladie ou d'un accident suspend l'exécution de son contrat de travail (article 31 §1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Pour rappel, le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. Si l'information est une obligation générale, par contre, le travailleur ne doit fournir un certificat médical à son employeur que lorsqu'une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit ou qu'à la demande de son employeur. Le certificat médical doit faire mention de l'incapacité de travail, ainsi que de la durée probable de l'incapacité de travail et du fait que le travailleur peut ou non se déplacer en vue du contrôle. Celui-ci devra envoyer son certificat médical à l'employeur ou le remettre à l'entreprise dans les deux jours ouvrables (sauf si un autre délai est prévu par la convention collective de travail ou le règlement de travail) à partir du jour de l'incapacité



ou du jour de réception de la demande de l'employeur. Seule la force majeure peut le dispenser du respect de cette obligation.

En matière de contrôle médical, comme écrit précédemment, le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin mandaté et payé par l'employeur, ni de se laisser examiner par lui.

Une possibilité légale a été créée afin d'établir au niveau sectoriel et des entreprises (CCT ou règlement de travail) que le travailleur doit se tenir à la disposition du médecin-contrôleur, que ce soit à son domicile ou à un autre endroit communiqué à l'employeur. Cette obligation peut être imposée pour une partie de la journée de maximum 4 heures consécutives se situant entre 7h et 20h. La règle doit être appliquée en respectant la proportionnalité liée à l'objectif du contrôle médical. L'obligation doit être limitée dans le temps pour les travailleurs qui peuvent quitter leur domicile. Le droit de l'employeur de vérifier l'incapacité de travail pendant toute la durée de l'incapacité de travail n'exige pas une présence permanente du travailleur à son domicile.

C'est pourquoi l'obligation est limitée dans le temps. Cela implique aussi qu'en cas d'incapacité de travail plus longue, les contrôles devront être limités. La sanction est le non-paiement du salaire garanti pour les jours qui précèdent le contrôle. L'employeur maintient également son droit de contrôle en dehors des heures pendant lesquelles le travailleur doit se tenir à la disposition du médecin-contrôleur. Ce droit s'applique pendant toute la période d'incapacité de travail, y compris en dehors de la période couverte par le salaire garanti à charge de l'employeur. Le travailleur doit coopérer à ce contrôle. L'obligation précitée de se tenir à la disposition du médecin-contrôleur peut faciliter le déroulement de ce contrôle.

Ce médecin doit satisfaire aux dispositions de la loi sur la médecine de contrôle. Ceci signifie que la médecine de contrôle ne peut être exercée que par un médecin qui est habilité à exercer la médecine et qui a cinq ans d'expérience comme médecin de famille ou une pratique comparable. A chaque mission, le médecin-contrôleur doit souscrire à une déclaration d'indépendance qui garantit que le médecin-contrôleur est complètement indépendant tant de l'employeur que du travailleur auprès desquels il exerce la médecine de contrôle. Le contrôle ne peut être exercé par le conseiller en prévention médecin du travail de l'entreprise.

Un contrôle qui n'est pas exercé conformément aux dispositions de la loi ne pourra pas être considéré comme un contrôle valable et n'aura donc aucun effet.

Si un certificat médical est délivré, il faudra y faire mention du fait que le travailleur peut se déplacer ou non en vue du contrôle médical ; ce qui doit rendre possible l'organisation de ce contrôle. D'éventuels frais de déplacements sont à charge de l'employeur.

Le médecin-contrôleur examine si le travailleur est bien en incapacité de travail, vérifie la durée probable de l'incapacité de travail et, le cas échéant, les autres données médicales (comme la maladie, l'accident, la maladie professionnelle, l'accident du travail) qui influencent en effet le paiement du salaire garanti. Les autres constatations restent couvertes par le secret professionnel ; et un contrôle dans lequel le secret professionnel n'a pas été respecté est nul.

Le médecin-contrôleur remet aussi vite que possible ses constatations au travailleur. Ces constatations ne doivent donc pas être remises immédiatement à l'issue de l'examen qui a lieu au moment du contrôle. Les termes « *aussi vite que possible* » permettent notamment qu'un contact soit pris avec le médecin traitant ou que des examens complémentaires soient effectués pour vérifier la véracité de l'incapacité de travail. Les constatations finales du médecin-contrôleur sont remises par écrit au travailleur. Il peut ainsi tirer ses conclusions des constatations du médecin-contrôleur et il peut prendre, le cas échéant, les mesures nécessaires pour aller en recours (notamment par un contact avec son médecin traitant).

Le droit au salaire garanti peut être refusé à partir de la date du premier examen du médecin-contrôleur auquel le travailleur a été invité ou de la date de la première visite à domicile du médecin-contrôleur, sauf pour les périodes d'incapacité de travail pour lesquelles n'existe aucune contestation.

En cas de contestation, deux solutions sont possibles : soit la partie la plus diligente s'adresse au tribunal soit le conflit est résolu via une procédure arbitrale. Dans ce dernier cas, la décision qui résulte de cette procédure arbitrale sera définitive et liera les parties. L'objet de la procédure arbitrale porte uniquement sur le conflit médical. Cela implique que tous les points sur lesquels il n'y a pas de conflit seront considérés comme acquis. Le point de départ de la procédure arbitrale réglée par la loi est le moment auquel le médecin contrôleur remet ses constatations au travailleur. A partir de ce moment, la partie la plus diligente (l'employeur ou le travailleur) a deux jours pour désigner un médecin-arbitre en vue de trancher le conflit. La désignation d'un médecin-arbitre est le signe que la partie concernée n'est pas d'accord avec les constatations qui ont été faites en ce qui concerne l'incapacité de travail. Le médecin-arbitre doit figurer sur une liste qui est tenue au Ministère fédéral de l'emploi et du travail. Pour figurer sur cette liste, un médecin-arbitre doit répondre à un certain nombre

de conditions. Il doit être habilité à exercer la médecine et avoir cinq années d'expérience comme médecin de famille ou avoir une pratique équivalente : il doit également s'engager à être complètement indépendant à l'égard de l'employeur, du travailleur, du médecin-contrôleur et du médecin traitant.

Il ne peut non plus être conseiller en prévention médecin du travail dans l'entreprise. Une décision dans le conflit n'est pas valable lorsque le médecin-arbitre ne répond pas aux conditions qui viennent d'être énumérées. Les parties intéressées peuvent également soumettre le conflit à un médecin-arbitre de leur choix. Dans ce cas, il peut s'agir d'un médecin-arbitre qui ne figure pas sur la liste tenue au Ministère fédéral de l'emploi et du travail. L'employeur peut mandater le médecin-contrôleur et le travailleur peut mandater celui qui lui a remis son certificat médical pour désigner un médecin-arbitre.

Le médecin-arbitre fait passer l'examen médical et tranche le conflit médical dans les trois jours de sa désignation. Sa sentence arbitrale ne peut porter que sur le litige médical. Comme pour le médecin-contrôleur, toutes les autres constatations sont couvertes par le secret médical. Le médecin-arbitre informe celui qui a délivré le certificat médical et le médecin-contrôleur de sa décision. L'employeur et le travailleur sont informés par écrit par lettre recommandée à la poste. Les coûts de la procédure et d'éventuels frais de déplacements sont à charge de la partie succombant.

➤ ***Des incitants possibles pour lutter contre l'absentéisme ?***

- *Avantages non récurrents liés aux résultats*

Les avantages non récurrents liés aux résultats sont les avantages liés aux résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, ou d'un groupe bien défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs. La notion de critère objectif signifie que la détermination des travailleurs pour lesquels l'avantage est prévu ne peut être fondée sur des critères discriminatoires. La notion de collectif signifie qu'il doit s'agir d'un système d'avantages destinés à toute une entreprise, un groupe d'entreprises ou à un groupe bien défini de travailleurs et liés à des résultats collectifs dépendant de la réalisation d'objectifs collectifs. Il n'est cependant pas possible de prévoir un plan pour l'octroi d'un bonus lié aux résultats lorsque le groupe cible ne comprend qu'un seul travailleur et ce, même si ce travailleur est le seul à faire partie d'une catégorie de travailleurs ou d'un département déterminé.

Les objectifs concernant la réduction du nombre d'absences ne sont possibles que si l'employeur :

- Satisfait aux dispositions de l'article 10 à 12 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Autrement dit, l'employeur doit avoir établi, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, un plan global de prévention pour un délai de 5 ans dans lequel sont programmées les activités de prévention à développer et à appliquer, en tenant compte de la taille de l'entreprise et de la nature des risques liés aux activités de l'entreprise. De plus, l'employeur doit avoir établi, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, un plan d'action annuel visant à promouvoir le bien-être au travail pour l'exercice de l'année suivante ;
- Inclut les objectifs et actions prévus dans la convention collective de travail n°72 du CNT concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail (notamment l'approche spécifique des risques de stress) : il s'agit spécifiquement pour l'employeur d'analyser de manière générale la situation de travail qu'il réalise, de détecter les risques éventuels de stress (cette analyse porte sur la tâche, les conditions de vie au travail, les conditions de travail et les relations de travail), d'effectuer une évaluation de ces risques sur base de l'analyse de la situation de travail, de prendre, en fonction de cette évaluation, les mesures appropriées afin de prévenir les risques ou d'y remédier.

• Primes octroyées en raison d'un évènement professionnel ou particulier

L'instauration d'une prime individualisée en vue de lutter contre l'absentéisme ou prime d'assiduité ne rencontre pas de réglementation spécifique.

Les principes généraux s'appliquent. Est considéré comme de la rémunération passible du calcul des cotisations sociales :

- Tout avantage en espèces ou évaluable en argent ;
- Auquel le travailleur a droit ;
- En raison de son engagement, c'est-à-dire que l'employeur alloue en contrepartie des prestations exécutées dans le cadre du contrat de travail (article 2 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération du travailleur).

La prime d'assiduité, de par son lien évident avec la relation de travail, revêt indéniablement un caractère général de rémunération. Elle sera donc soumise aux cotisations de sécurité sociale.

En principe, tout avantage acquis en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle est un avantage de toute nature soumis au précompte professionnel. La législation fiscale prévoit, néanmoins, que certains avantages, appelés avantages sociaux, sont exonérés d'impôt dans le chef du travailleur. On entend par avantage social les avantages minimes alloués par l'employeur dans un but social évident, c'est-à-dire à l'occasion d'événements sans rapport direct avec l'activité professionnelle (amélioration des relations de travail, renforcement des liens avec l'entreprise...).

À nouveau, la prime d'assiduité, de par son lien évident avec la relation de travail, revêt indéniablement un caractère général d'avantage acquis en vertu du contrat et est donc soumis au précompte professionnel.

- Les chèques-repas

Les chèques-repas pourraient également constituer un moyen de combattre l'absentéisme puisque leur octroi est subordonné à la fourniture effective de prestations de travail sur un rythme journalier.

D'un point de vue fiscal et social, le titre-repas est considéré comme une rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale lorsqu'il est octroyé en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément à ce qui précède, passible ou non de cotisations de sécurité sociale.

Le titre-repas n'est pas considéré comme une rémunération et n'est pas soumis aux cotisations de sécurité sociale lorsque toutes les conditions qui suivent sont remplies :

- L'octroi du titre-repas doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise. Cette dernière doit être conclue avec la délégation syndicale de l'entreprise, être signée par au moins un permanent syndical qui appartient à une organisation syndicale reconnue et être déposée au greffe des services relations collectives du SPF emploi, travail et concertation sociale. Si une telle convention ne peut être conclue à défaut de délégation syndicale ou lorsqu'il s'agit d'une catégorie de personnel qui habituellement n'est pas visée par une telle convention (par exemple le personnel de cadre), l'octroi peut être régi par une convention individuelle. Une simple mention dans le règlement de travail ne suffit donc pas. Cette convention doit être écrite et le montant du titre-repas ne peut être supérieur à celui octroyé par convention collective de travail dans la même entreprise qui prévoit la valeur faciale du titre-repas la plus élevée. Cette limitation porte sur le montant du titre-repas (valeur faciale) et non sur le montant de l'intervention

patronale. Tous les titres-repas octroyés en l'absence de convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite, ou octroyés en vertu d'une convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite qui n'est pas conforme aux conditions énoncées ci-dessus sont considérés comme des rémunérations ;

- Le nombre de titres-repas octroyés doit être égal au nombre de journées au cours desquelles le travailleur a effectivement fourni des prestations de travail.

➤ ***Des sanctions possibles pour lutter contre l'absentéisme ?***

- Règlement de travail

La loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail énumère une série de mentions obligatoires dont les éléments d'information suivants : les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent, ainsi que les recours ouverts aux travailleurs concernant ces pénalités.

Il est donc possible de prévoir des sanctions contre l'absentéisme injustifié des travailleurs en établissant des procédures claires dans le règlement de travail quant aux types de pénalités, à l'échelle de ces dernières, aux types de manquements, à la personne compétente pour les octroyer et aux recours disponibles pour les travailleurs.

Pour rappel, il est également conseillé de préciser dans le règlement de travail le délai dans lequel l'avertissement de l'incapacité à se rendre sur le lieu de travail, sa cause et son destinataire doivent être donnés ainsi que le délai dans lequel le certificat médical doit être transmis.

#### 4.3 Mise en perspective

Une réflexion, à ce propos, doit s'enclencher sur la notion de « *présentéisme* » qui désigne le fait d'être physiquement présent à la formation ou au travail sans avoir la productivité attendue. Sur cette thématique, c'est presque le silence absolu. Il y a bien une définition, mais les études sont générales et ne donnent que quelques indications. Par contre, elles annoncent un impact qui pourrait être bien plus important que l'absentéisme si l'on en additionne les conséquences directes et indirectes. Il apparaîtrait que l'ensemble des causes liées à l'émergence du présentéisme soient les mêmes que pour l'absentéisme. Seul le choix du stagiaire ou du travailleur pour toute une série de raisons valables ou non de rester sur son lieu de travail « *malgré tout* » génère sa présence.



Le présentéisme est donc le fait de venir travailler sans être au top de sa forme. Il se caractérise par une efficacité proche de zéro et par un manque de concentration au travail, ce qui peut parfois avoir de lourdes conséquences sur le plan des accidents. On parle de présentéisme lorsque le phénomène se répète pendant plusieurs jours.

Trop de stress, une nutrition inadaptée, un manque de sommeil, une consommation excessive d'alcool... sont autant de facteurs qui peuvent expliquer ce manque de tonus et d'énergie. Il a aussi des origines plus diffuses, comme la démotivation ou un surcroît de travail qui donne aux stagiaires ou aux travailleurs l'impression qu'ils n'y arriveront jamais. Un manque de travail peut avoir les mêmes conséquences : s'il s'ennuie, le stagiaire ou le travailleur perdra sa motivation et finira par venir travailler « *parce qu'il le faut bien* ». Le présentéisme survient aussi lorsqu'un stagiaire ou un travailleur malade vient suivre sa formation malgré l'avis de son médecin.

Il importe de prendre également le problème du présentéisme à bras le corps. Un stagiaire ou un travailleur présent, mais inefficace coûte, en effet, parfois plus cher qu'un absent. Sans oublier les risques que son manque de concentration fait courir à votre entreprise.

Le phénomène de l'absentéisme des stagiaires en EFT/OISP ou des travailleurs en EI ne doit évidemment pas être réduit uniquement à des problèmes juridiques ou réglementaires. Les questions de la motivation, de la confiance en soi, des conditions de formation ou de travail et des relations sociales semblent d'ailleurs bien plus pertinentes pour cerner la problématique. Néanmoins, il ne faut pas perdre de vue qu'il existe des conséquences réglementaires à celle-ci et qu'il est préférable de les maîtriser *a priori* que de les découvrir *a posteriori*.

## 5. La confidentialité

### 5.1 Confidentialité des informations à caractère personnel issues du suivi psychosocial du stagiaire en EFT/OISP ou du travailleur TD/TGD en entreprise d'insertion

Chaque personne en charge du suivi psychosocial du stagiaire ou du travailleur doit, tout au long de la relation qu'il aura avec celui-ci, de même qu'après celle-ci, respecter les principes fondamentaux de protection de la vie privée, de protection des données et du secret professionnel qui stipulent que :

*« Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui »* (article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme)

*« Toute personne dépositaire, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie, qui, hors le cas où elle est appelée à rendre témoignage en justice et celui où la loi les oblige à faire connaître ces secrets, les auront révélés, seront punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de cent francs à cinq cents francs » (article 458 du Code pénal)*

Chaque personne en charge du suivi psychosocial du stagiaire ou du travailleur doit donc mettre tous les moyens possibles et raisonnables en œuvre pour protéger les informations personnelles du stagiaire ou du travailleur qu'il a en sa possession contre toute altération, perte accidentelle ou illicite, utilisation, divulgation ou accès non autorisé.

Afin de baliser ces propos, chaque personne en charge du suivi psychosocial du stagiaire ou du travailleur peut se référer à la réunion des quatre conditions élaborées par la jurisprudence au sujet du secret professionnel partagé et reprises par la fédération des CPAS de Wallonie pour déterminer le caractère pertinent des informations transmissibles aux services publics ainsi qu'aux éventuels partenaires, à savoir :

- Le consentement exprès du stagiaire doit toujours être respecté ;
- Seules les données pertinentes à la collaboration peuvent être échangées ;
- Les tiers à qui les informations sont transmises doivent être liés à une obligation de secret ;
- La transmission de l'information doit avoir lieu dans l'intérêt du stagiaire.

Le dossier comprenant le suivi psychosocial du stagiaire ou du travailleur doit, par conséquent, être scindé du dossier administratif. La partie administrative contenant un relevé des prestations est communicable, au contraire de la partie psychosociale qui est uniquement consultable par le personnel du centre s'il est soumis à un secret professionnel partagé et par les personnes également liées par l'obligation de secret professionnel, ce qui ne comprend notamment ni les inspections sociales ni la police sauf en cas de mandat judiciaire en bonne et due forme signé de la main d'un juge d'instruction. Toute personne, qui violerait ainsi l'obligation de secret professionnel, telle qu'elle vient d'être explicitée, risquerait une condamnation devant un tribunal.

## 5.2 Le secret professionnel partagé

La notion de secret professionnel partagé est une notion empirique, née de la réalité de terrain ; elle est en effet absente des textes de loi.

Selon l'article 458 du Code pénal, si vous partagez un secret, vous êtes en infraction et vous pourriez être condamné.

Dans des cas limités, où vous ne pouvez pas éviter le partage du secret professionnel, vous devez alors impérativement observer un certain nombre de critères.

- Aviser le maître du secret et, le cas échéant, ses représentants légaux, de ce qui va faire l'objet du partage, et des personnes avec lesquelles le secret va être partagé ;
- Obtenir l'accord du maître du secret, puisque le partage reste, en théorie, illégal. Il est capital de demander à la personne qui s'est confiée si elle vous autorise à partager le secret ; en lui donnant le rôle d'acteur central dans la révélation, vous évitez de le mettre devant le fait accompli ;
- Partager ces informations exclusivement avec des personnes tenues également au secret professionnel ;
- Ne les partager qu'avec des personnes tenues à la même mission. En effet, des professionnels intervenant pour une même situation peuvent poursuivre des finalités très différentes ;
- Limiter ce partage à ce qui est extrêmement nécessaire à la réalisation de la mission commune.

L'existence d'une mission commune peut être délicate à cerner. Certains indices permettent de conclure à celle-ci :

- Appartenance des intervenants au même service ou à la même équipe ;
- La mission à remplir ne peut aboutir sans la collaboration d'un intervenant étranger à la confiance ;
- Existence d'un mandat confié par la même autorité.

Quant aux sanctions, le respect de ces cinq conditions réduit presque à néant le risque d'être poursuivi par le maître du secret.

La notion de secret professionnel partagé, ses risques et ses limites ainsi précisées peuvent être formalisées dans un outil complémentaire qui prendrait la forme d'une « *clause de confidentialité* » dont l'objet, tant en termes juridique que pédagogique, serait de poser le cadre du secret professionnel et de rappeler ses conditions d'application. Vous en trouverez un exemple dans le point suivant du présent article.

### 5.3 Modèle de clause de confidentialité

Intervenant 1

Nom :

Prénom :

Fonction :

Structure :

Intervenant 2

Nom :

Prénom :

Fonction :

Structure :

Intervenant 3

Nom :

Prénom :

Fonction :

Structure :

S'engagent<sup>1</sup> à respecter impérativement les principes suivants dans le cadre d'une mission commune où la transmission d'informations à caractère personnel et donc soumises au secret professionnel<sup>2</sup> entre les personnes précitées s'avère indispensable.

1. *Aviser le maître du secret* et, le cas échéant, ses représentants légaux, de ce qui va faire l'objet du partage, et des personnes avec lesquelles le secret va être partagé.
2. *Obtenir l'accord du maître du secret*, puisque le partage reste, en théorie, illégal. Il est capital de demander à la personne qui s'est confiée si elle vous autorise à partager le secret ; en lui donnant le rôle d'acteur central dans la révélation, vous évitez de le mettre devant le fait accompli.
3. Partager ces informations exclusivement *avec des personnes tenues également au secret professionnel*.
4. Ne les partager *qu'avec des personnes tenues à la même mission*. En effet, des professionnels intervenant pour une même situation peuvent poursuivre des finalités très différentes.
5. Limiter ce partage à *ce qui est extrêmement nécessaire à la réalisation de la mission commune*.

Le maître du secret (travailleur ou stagiaire) déclare être informé de l'existence de ce cadre et donne son accord.

**Définition de la mission commune: ...**

|                     |               |               |               |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|
| Le maître du secret | Intervenant 1 | Intervenant 2 | Intervenant 3 |
| Nom Prénom          | Nom Prénom    | Nom Prénom    | Nom Prénom    |
| Pour accord         |               |               |               |

<sup>1</sup> Ce document est un engagement de confidentialité. Il ne peut soumettre au secret professionnel une personne qui n'y est pas légalement soumise. Il ne protège pas non plus des cas de violations du secret professionnel. Il y a donc lieu de respecter les principes énumérés dans celui-ci à chaque transmission d'informations soumises au secret professionnel.

<sup>2</sup> « Toute personne dépositaire, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie, qui, hors le cas où elle est appelée à rendre témoignage en justice et celui où la loi les oblige à faire connaître ces secrets, les auront révélés, seront punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de cent francs à cinq cents francs » (article 458 du Code pénal).

## 6. La formation du personnel

Tant les EFT/OISP que les EI, comme l'ensemble du secteur privé, doivent investir un certain pourcentage de leur masse salariale à la formation de leur personnel. Conformément aux termes définis dans le pacte de solidarité entre les générations et coulés dans la loi du 23 décembre 2005, les partenaires sociaux se sont engagés à ce qu'1,9 % de la masse salariale du secteur privé en Belgique soient consacrés à la formation des travailleurs. Attention, l'obligation ne signifie pas que chaque entreprise réserve 1,9 % de sa masse salariale à la formation de son personnel mais que le secteur en lui-même, c'est-à-dire l'ensemble des employeurs qui ressortissent à une commission paritaire ou à une sous-commission paritaire, réserve cette part à la formation des travailleurs des entreprises de ce secteur. Certaines entreprises peuvent donc faire moins si d'autres en font plus...

### 6.1 Principes réglementaires

La loi prévoit que chaque année les secteurs devront réaliser des efforts supplémentaires qui seront concrétisés au moyen d'une convention collective de travail pour atteindre le taux de 1,9 % poursuivi. L'arrêté du 11 octobre 2007 propose deux possibilités sur lesquelles les secteurs doivent s'engager pour respecter leur obligation :

- Soit augmenter les efforts de formation chaque année d'au moins 0,1 % de la masse salariale totale annuelle des entreprises du secteur ;
- Soit augmenter annuellement d'au moins 5 % le taux de participation à la formation.

L'arrêté précise que la convention collective de travail doit stipuler des mesures pour concrétiser les engagements ci-dessus à choisir parmi le menu suivant :

- Adaptation des cotisations pour le fonds sectoriel ;
- Octroi d'un temps de formation par travailleur (de manière collective ou individuelle) ;
- Offre et acceptation d'une offre de formation en dehors des heures de travail ;
- Formation collective via le conseil d'entreprise.

Si cet objectif n'était pas atteint, les secteurs en défaut seraient sanctionnés d'une cotisation supplémentaire de 0,05 % calculée sur base du salaire global annuel des travailleurs ou des personnes assimilées pour lesquels ils sont redevables de la cotisation normale relative au congé-éducation payé.

Pour vérifier si l'effort de formation accompli est suffisant, une évaluation est réalisée par le Conseil central de l'économie (CCE) sur la base des données qui figurent dans le bilan social transmis annuellement par les entreprises en annexe des comptes annuels. En conclusion, tant que le niveau de 1,9 % n'est pas atteint globalement dans le secteur privé, chaque secteur d'activité devra réaliser des efforts de formation.

Dans le secteur des EFT/OISP et donc de la sous-commission paritaire 329.02, cette obligation s'est concrétisée dans les conventions collectives de travail relative aux efforts supplémentaires en matière de formation, à savoir la CCT du 25 août 2008 pour l'année 2008, la CCT du 28 août 2009 pour les années 2009 et 2010, la CCT du 16 mai 2011 pour les années 2011 et 2012, la CCT du 18 mars 2013 pour l'année 2013 et la CCT du 18 novembre 2013 pour les années 2014-2015.

## 6.2 À l'avenir

Dans le futur, une réforme du système des efforts de formation devrait avoir lieu via une plus grande responsabilisation des employeurs pour tendre vers l'objectif général d'investissement de 1,9 % de la masse salariale des entreprises pour la formation. Les grandes lignes d'un nouveau système de contrôle des efforts de formation effectués au sein des secteurs et des entreprises ont été tracées par la loi programme du 29 mars 2012. Après de longs mois de négociations, un important avis du CNT et du CCE a été rendu le 30 octobre 2012 sur la question. Cet avis est malheureusement divisé, les employeurs et les syndicats n'ayant pas réussi à s'entendre sur une vision commune.

La loi programme en question introduit les modifications suivantes :

- Un contrôle effectif des efforts réalisés par les secteurs. Actuellement les résultats des CCT sectorielles relatives aux efforts supplémentaires ne sont pas contrôlés par secteur ;
- Une sanction des secteurs qui ne réalisent pas des efforts supplémentaires suffisants suite au contrôle ;
- Une possibilité d'exonération pour les entreprises qui démontrent avoir fourni des efforts de formation suffisants (nous sommes donc ici dans l'hypothèse d'une entreprise qui ferait déjà des efforts importants alors que son secteur est sanctionné car n'ayant pas signé de CCT efforts supplémentaires correcte ou n'ayant pas atteint les objectifs fixés dans la CCT en question) ;
- Une sanction augmentée (0,15 % au lieu de 0,05 %) à partir de 2013.

Chaque point de la réforme prévue dans la loi programme nécessite un arrêté d'exécution pour entrer en œuvre. Ceci est d'autant plus important que diverses notions ne sont pas définies dans la loi. Par exemple ce qu'il faut entendre par « *efforts suffisants* » à démontrer par l'entreprise qui souhaite être exonérée. C'est dans ce cadre que le CNT et le CCE ont été consultés par le Gouvernement.

Des divergences de vues sont toutefois apparues dès le début des discussions entre banc syndical et banc patronal, menant ainsi finalement à l'avis divisé n° 1.825 du 30 octobre 2012. Après avoir cherché à obtenir un consensus durant plusieurs mois, le banc patronal fut contraint de s'opposer en partie au système envisagé dans la loi, d'une part pour des raisons de principe, et d'autre part pour des raisons purement techniques :

- Les employeurs demandent un système moins lourd d'un point de vue administratif et moins axé sur la sanction (besoin d'une politique encourageant la formation) ;



- Une exclusion des entreprises de moins de 10 travailleurs ;
- Une prise en compte de toutes les formes de formation (formelle, informelle, initiale) pour décider si les objectifs sont atteints ;
- Un plafond maximal pour les secteurs qui font déjà des efforts importants, ces secteurs ne devraient donc plus fournir d'efforts supplémentaires ;
- En ce qui concerne le contrôle réel des efforts supplémentaires sectoriels, les employeurs demandent le maintien du système formel actuel et donc de supprimer l'idée d'un contrôle réel des efforts supplémentaires fournis par les secteurs. La raison principale de cette opposition est que le système de contrôle réel est techniquement impossible à mettre en oeuvre (ou alors ne reflète pas à 100 % la réalité), ce qui mènerait à une grande insécurité juridique et donc potentiellement à des recours devant le Conseil d'Etat ;
- Une plus grande responsabilisation des syndicats qui ont aussi un rôle à jouer dans la signature des CCT sectorielles efforts supplémentaires annuels ;
- Au niveau de l'entreprise individuelle, les employeurs sont favorables à la possibilité de démontrer des efforts suffisants pour qu'elle puisse être exonérée de toute sanction. L'entreprise devrait donc être exemptée si le secteur a pris une CCT efforts supplémentaire correcte et à temps ; si les efforts financiers de l'entreprise pour la formation atteignent 1,9 % de sa masse salariale ou si elle a elle-même effectué des efforts supplémentaires suffisants (+ 0,1 point de % d'efforts financiers ou + 5 points de % de participation).

La preuve pourrait être apportée via le bilan social ou tout autre instrument de mesure propre (en référence au problème des ASBL de moins de 20 travailleurs qui n'ont pas d'obligation de remplir de bilan social).

Les organisations syndicales quant à elles ne s'opposent aucunement aux modifications du système introduites par la loi programme. Elles estiment qu'un contrôle réel des efforts par secteur est souhaitable, même s'il ne reflète pas totalement la réalité. Pour les organisations syndicales, deux raisons d'exemption pourraient être envisageables pour les entreprises. Si elles démontrent avoir investi 2,4 % de leur masse salariale pour la formation ou si elles proposent un droit individuel à la formation de 5 jours sur l'année.

### 6.3 Le dispositif actuel tancé par la Cour constitutionnelle

Devant ces difficultés, une réponse de la Cour constitutionnelle à une question préjudicielle sur le sujet va sans doute inciter les interlocuteurs sociaux et le Gouvernement à reprendre les négociations pour atterrir au plus vite. Si, depuis quelques années déjà, le caractère équitable du mécanisme sanctionnant les secteurs qui réalisent des efforts de formation insuffisants suscitait un vif débat, la Cour constitutionnelle a, en effet, récemment considéré cette sanction comme contraire au principe d'égalité. Aussi, la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi a-t-elle suspendu l'obligation de fournir des efforts de formation supplémentaires durant une période de 2 ans, soit en 2015 et 2016. Cette suspension implique également la non-application provisoire de la condition supplémentaire imposée par le pacte

de compétitivité, à savoir l'obligation de prévoir en tout cas, dans les conventions collectives de travail, au minimum l'équivalent d'un jour de formation professionnelle continue par travailleur et par an. Dès lors que le mécanisme de sanction est contraire à la Constitution, la loi stipule également qu'aucune sanction ne sera infligée pour les années antérieures n'ayant pas encore donné lieu à l'application de la cotisation complémentaire. Il s'agit en l'occurrence des années 2012, 2013 et 2014. De même, il va sans dire que les employeurs ne se verront infliger aucune sanction pour les années 2015 et 2016 vu que l'obligation est suspendue durant cette période. La suspension de l'obligation de fournir des efforts de formation supplémentaires n'entraîne toutefois pas la suppression totale de cette mesure. Le pourcentage des efforts de formation atteint durant la période 2013-2014 doit être maintenu au même niveau en 2015 et 2016.

## MESURES DE SOUTIEN À LA FORMATION ET À L'EMPLOI

### 1. Mesures de soutien à l'emploi

#### 1.1 Tournées vers l'entreprise

##### ➤ **ACTIVA**

Le plan ACTIVA est une mesure en faveur de l'emploi qui prévoit une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi. Cette réduction est couplée à une activation de l'allocation de chômage ou d'une intégration sociale en cas d'embauche d'un chômeur complet indemnisé ou d'un bénéficiaire du revenu d'intégration sociale. Cette mesure doit déboucher sur une augmentation du taux d'emploi en général et du taux d'emploi des travailleurs âgés (45 ans et plus) en particulier.

Le montant et la durée de la diminution de groupe cible et de l'allocation de travail dépendent de plusieurs critères : l'âge du travailleur ; la durée de son inscription comme demandeur d'emploi inoccupé ; sa scolarité (si, toutefois, il a moins de 30 ans). Dans certains cas (uniquement pour l'octroi de l'allocation de travail), il est également tenu compte de :

- De son statut comme chômeur complet indemnisé (CCI) ;
- Du fait qu'il soit encore soumis à l'obligation scolaire et/ou suive encore des études dans l'enseignement de jour ;
- Du fait qu'il ait éventuellement une aptitude au travail réduite.

Le montant de la diminution de groupe cible s'élève, selon le cas, à 1.500 €, 1.000 € ou à 400 € et est octroyé pendant un certain nombre de trimestres.

Le montant de l'allocation de travail s'élève à 500 € et est octroyé pendant un certain nombre de mois calendrier.

##### • Notions

##### ✓ **Inscription comme demandeur d'emploi**

Le travailleur doit être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé auprès du Forem, du VDAB ou d'ACTIRIS :

- À la date de demande de la carte ou, en cas d'engagement, le jour qui précède l'engagement ;

- Et pendant une certaine période qui doit se situer dans une certaine période de référence (exprimée en mois calendrier) qui se situe avant la date de demande de la carte ou, en cas d'engagement, avant le jour qui précède l'engagement.

Certaines périodes sont assimilées à une période d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé :

- Les périodes de chômage complet indemnisé (dans le régime à temps plein ou à temps partiel volontaire) ;
- Les périodes indemnisées par l'assurance maladie ou invalidité situées dans une période d'inscription comme demandeur d'emploi ou de chômage complet indemnisé ;
- Les périodes de bénéfice du revenu d'intégration ;
- Les périodes d'octroi de l'aide sociale financière par le CPAS aux personnes de nationalité étrangère, inscrites au registre des étrangers ;
- Les périodes d'occupation par le CPAS, en application de l'article 60, § 7 de la loi CPAS ;
- Les périodes d'occupation dans un programme de transition (PTP) ou dans le cadre de l'économie d'insertion sociale (SINE) ;
- Les périodes d'occupation dans un programme régional de remise au travail (APE, TCT, etc.) ;
- Les périodes d'enseignement à temps partiel dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel ;
- Les périodes d'emprisonnement situées dans une période d'inscription comme demandeur d'emploi ou chômeur complet indemnisé.

#### ✓ **Chômeur complet indemnisé**

A la date de demande de la carte ou, en cas d'engagement, le jour qui précède l'engagement, le travailleur doit être chômeur complet indemnisé. Un chômeur complet indemnisé est celui qui :

- N'est pas lié par un contrat de travail et qui, comme travailleur à temps plein, perçoit des allocations pour tous les jours de la semaine, sauf le dimanche ;
- N'est pas lié par un contrat de travail et perçoit, par semaine, comme travailleur à temps partiel volontaire, un certain nombre de demi-allocations qui est défini sur la base de son ancienne grille horaire.

Certaines situations sont assimilées à une situation de chômage complet indemnisé :

- Les personnes suspendues pour chômage de longue durée ;

- Les personnes rentrantes. Elles doivent prouver 624 jours de travail ou assimilés au cours de leur carrière ;
- Les ex-indépendants. Ils doivent avoir arrêté leur activité indépendante au cours du mois de l'engagement ou des 24 mois calendrier qui précèdent ;
- Les jeunes de moins de 25 ans qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire et qui n'ont pas terminé d'études qui ouvrent le droit aux allocations d'insertion ;
- Les prépensionnés à temps plein sont également assimilés aux chômeurs complets indemnisés.

#### ✓ **Aptitude au travail réduite**

Une personne ayant une aptitude au travail réduite est :

- Soit un chômeur complet indemnisé qui a une incapacité de travail définitive d'au moins 33 % ;
- Soit un demandeur d'emploi inoccupé qui remplit les conditions médicales pour avoir droit à une allocation de remplacement de revenus ou à une allocation d'intégration dans le cadre de la législation des handicapés ;
- Soit un demandeur d'emploi inoccupé qui était occupé comme travailleur de groupe-cible auprès d'une entreprise de travail adapté ou d'un atelier social ;
- Soit un demandeur d'emploi inoccupé handicapé qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ;
- Soit un demandeur d'emploi inoccupé qui est en possession d'une attestation délivrée par la direction générale personnes handicapées du service public fédéral sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux.

#### • Schéma

| Age du travailleur | Durée d'inscription DEI       | Réduction ONSS        | Conditions supplémentaires                                                                                                                                                             | Allocation de travail |
|--------------------|-------------------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| < 45 ans           | 1 jour                        | Aucune                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aptitude au travail réduite ;</li> <li>- Pas d'études dans l'enseignement de jour ;</li> <li>- Plus soumis à l'obligation scolaire</li> </ul> | 500 €/ 36 mois        |
| < 25 ans           | 12 mois en 18 mois calendrier | 1.000 €/ 5 trimestres | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chômeur complet indemnisé</li> </ul>                                                                                                          | 500 €/ 16 mois        |

• Schéma (suite)

|                     |                               |                                              |                               |                |
|---------------------|-------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------|----------------|
| 25 ans < x < 45 ans | 12 mois en 18 mois calendrier | 1.000€/ 5 trimestres                         |                               | Aucune         |
| < 45 ans            | 24 mois en 36 mois calendrier | 1.000€/ 9 trimestres                         | - Chômeur complet indemnisé   | 500 €/ 16 mois |
| < 45 ans            | 36 mois en 54 mois calendrier | 1.000€/ 9 trimestres + 400 €/ 4 trimestres   | - Chômeur complet indemnisé   | 500 €/ 24 mois |
| < 45 ans            | 60 mois en 90 mois calendrier | 1.000 €/ 9 trimestres + 400 €/ 12 trimestres | - Chômeur complet indemnisé   | 500 €/ 30 mois |
| > 45 ans            | 1 jour                        | Aucune                                       | - Aptitude au travail réduite | 500 €/ 36 mois |
| > 45 ans            | 6 mois en 9 mois calendrier   | 1.000 €/ 5 trimestres + 400 €/ 16 trimestres |                               | Aucune         |
| > 45 ans            | 12 mois en 18 mois calendrier | 1.000€/ 21 trimestres                        |                               | Aucune         |
| > 45 ans            | 18 mois en 27 mois calendrier | 1.000€/ 21 trimestres                        | - Chômeur complet indemnisé   | 500 €/ 30 mois |

• Aides

✓ **Réductions ONSS**

- La diminution de groupe cible de 1.500 €, 1.000 € ou 400 € est octroyée si le travailleur travaille à temps plein pendant un trimestre complet. S'il ne travaille pas pendant le trimestre complet et/ou s'il ne travaille pas à temps plein, alors ces montants sont proportionnés en fonction de la fraction d'occupation trimestrielle et d'un facteur de correction.

✓ **Allocation de travail**

- L'allocation de travail de 500 € est octroyée si le travailleur travaille à temps plein pendant un mois complet. S'il ne travaille pas pendant le mois complet et/ou s'il ne travaille pas à temps plein, alors ces montants sont proportionnés en fonction du nombre d'heures pour lesquelles une rémunération est payée.
- L'allocation de travail ne peut être octroyée que si le travailleur a son domicile principal en Belgique et y réside effectivement au début de l'occupation.



- Obstacles spécifiques

- ✓ **Réengagement du même travailleur dans les 30 mois**

Si un employeur réengage le même travailleur dans les 30 mois qui suivent la fin d'un précédent contrat de travail pour lequel il a bénéficié, pendant au moins une partie de l'occupation, d'avantages dans le cadre du plan ACTIVA (réduction de groupe cible et/ou allocation de travail), un régime spécial s'applique. Le travailleur n'obtiendra pas l'avantage mentionné sur la nouvelle carte de travail mais l'avantage qui était valable dans le cadre de l'ancienne (la première) occupation, à partir de la date de début de l'ancienne (la première) occupation. Si le travailleur avait déjà épuisé cet avantage de l'allocation de travail dans le cadre de l'ancienne (première) occupation, alors aucune allocation de travail ne peut plus être octroyée.

- ✓ **Licenciement d'un autre travailleur pour engager un nouveau travailleur avec l'avantage de l'allocation de travail**

Un travailleur n'entre pas en ligne de compte pour une allocation de travail lorsqu'il a été exclu de cet avantage par une décision du Comité de gestion de l'Onem s'il a été constaté qu'il a été engagé en remplacement d'un travailleur licencié et dans une même fonction avec comme but principal d'obtenir les avantages de l'allocation de travail.

- ✓ **Licenciement d'un travailleur pour l'engager à nouveau dans les 6 mois**

Un travailleur n'entre pas en ligne de compte pour une allocation de travail lorsqu'il a été exclu de cet avantage par une décision du Comité de gestion de l'Onem s'il a été constaté que ce travailleur, dans la période de 6 mois qui précède la date de l'engagement, était déjà en service auprès de l'employeur ou dans le groupe auquel il appartient. Par contre, le travailleur entre en ligne de compte si, pendant cette occupation précédente, il satisfaisait déjà aux conditions pour pouvoir bénéficier de cette allocation de travail. Le travailleur entre également en ligne de compte s'il est démontré que le licenciement et la nouvelle entrée en service n'ont pas pour but principal d'obtenir les avantages de l'allocation de travail.

- Nouveau groupe-cible depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013

Au 1<sup>er</sup> juillet 2013, le plan Activa avait été, une première fois, renforcé avec une mesure pour les moins de 27 ans qui n'avaient pas obtenu leur diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. 6 mois plus tard, cette nouvelle mesure était étendue aux moins de 30 ans.

3 conditions sont donc à remplir pour bénéficier de la nouvelle mesure présentée en introduction depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

- Avoir moins de 30 ans ;
- Être inscrit comme demandeur d'emploi depuis au moins 6 mois sur les 9 précédents ;
- Ne pas disposer du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (CESS).

| Conditions                                                                                                                                                                                                                                         | Réductions ONSS                                    | Allocation de travail ? Si CCI        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir moins de 30 ans</li> <li>• Être inscrit comme demandeur d'emploi pendant 6 mois au cours des 9 mois précédents</li> <li>• Ne pas avoir de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur</li> </ul> | 1.500 € par trimestre (pendant max. 12 trimestres) | 500 € par mois (pendant max. 36 mois) |

Les montants sont octroyés lorsque le travailleur travaille à temps plein. Si le travailleur ne travaille pas à temps plein, les montants sont alors recalculés en fonction de la fraction d'occupation.

Pour bénéficier de ces avantages, il est nécessaire de posséder une carte de travail. Elle peut être obtenue au moyen du formulaire C63 Carte de travail disponible auprès du bureau de l'Onem ou alors électroniquement sur le site portail de la sécurité sociale au moyen d'une carte d'identité électronique ou d'un token citoyen.

En cas d'engagement et de droit à l'allocation de travail, il faut également remettre le plus vite possible une copie du contrat de travail à l'organisme de paiement (syndicat ou CAPAC).

#### ➤ **SINE**

La mesure « *Economie d'insertion sociale* », en abrégé SINE, très présente dans les entreprises d'insertion agréées Région wallonne, favorise, grâce à l'utilisation active des allocations de chômage, la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer dans l'économie sociale d'insertion. Les employeurs qui engagent des travailleurs SINE peuvent bénéficier d'une réduction de cotisations sociales ONSS et d'un subside salarial.

- Employeurs éligibles

Sont notamment concernés :

- Les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ;
- Les entreprises d'insertion fédérales, soit les entreprises et associations dotées d'une personnalité juridique, qui ont comme finalité sociale l'insertion socioprofessionnelle de chômeurs particulièrement difficiles à placer, par le biais d'une activité de production de biens ou de services qui remplissent les conditions mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> §2 de l'arrêté royal du 3 mai 1999 (cf. infra) ;
- Les sociétés à finalité sociale (porte d'entrée pour les entreprises d'insertion Région wallonne puisqu'une des conditions d'agrément est d'être société à finalité sociale) ;
- Les services des centres publics d'aide sociale qui organisent des initiatives en matière d'économie d'insertion sociale ;
- Les agences locales pour l'emploi ;
- Les employeurs qui organisent des initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (IDESS) ;
- Les employeurs qui organisent des entreprises de formation par le travail (EFT) ;
- Les employeurs qui organisent des ateliers de formation par le travail ;
- ...

- Public-cible

L'employeur bénéficie d'une réduction forfaitaire groupe cible lors du recrutement d'un chômeur complet indemnisé, d'un bénéficiaire d'un revenu d'intégration ou d'un bénéficiaire de l'aide sociale financière.

Le travailleur ne peut pas être titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (CESS). En outre, le travailleur doit avoir été chômeur complet indemnisé ou avoir bénéficié du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière.

Si le travailleur est âgé de 45 ans, il doit :

- Avoir bénéficié pendant au moins 312 jours, en régime 6 jours, d'allocations de chômage ou d'insertion ou se trouver dans une situation assimilée, au cours du mois de l'entrée en service et pendant les 18 mois calendrier qui précèdent cette entrée en service ;
- Avoir bénéficié pendant au moins 624 jours, en régime 6 jours, d'allocations de chômage ou d'insertion ou se trouver dans une situation assimilée, au cours du mois de l'entrée en service et pendant les 36 mois calendrier qui précèdent cette entrée en service.

Si le travailleur est âgé de 45 ans au moins, il doit avoir bénéficié pendant au moins 156 jours, en régime 6 jours, d'allocations de chômage ou d'insertion ou se trouver dans une situation assimilée, au cours du mois de l'entrée en service et pendant les 9 mois calendrier qui précèdent cette entrée en service.

Certaines périodes sont assimilées à des périodes de chômage complet indemnisé :

- Les périodes d'incapacité de travail (avec paiement d'une indemnité de maladie ou d'invalidité) situées dans une période de chômage complet ;
- Les périodes de détention ou d'emprisonnement situées dans une période de chômage complet ;
- Les périodes d'occupation en application de l'article 60 §7 de la loi CPAS ;
- Les périodes d'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, accordée à des personnes de nationalité étrangère inscrites au registre des étrangers et qui, en raison de leur nationalité, ne peuvent prétendre à l'intégration sociale ;
- Les périodes d'occupation auprès d'un employeur appartenant au groupe cible de l'économie sociale d'insertion dans le cadre d'un programme régional de remise au travail (APE, TCT, etc.) ;
- Les périodes d'occupation dans un programme de transition professionnelle (PTP) ;
- Les périodes couvertes par un pécule de vacances situées dans une période de chômage complet ;
- Les périodes de rappel sous les drapeaux, situées au cours d'une période de chômage complet ;
- Les périodes de stage d'insertion ouvrant le droit aux allocations d'insertion au cours desquelles le demandeur d'emploi n'est pas lié par un contrat de travail soumis à la sécurité sociale des travailleurs (attention: les périodes de stage d'insertion situées entre la fin des cours et le 1<sup>er</sup> août ne sont, en principe, pas prises en compte).

Les périodes de travail à temps partiel au cours desquelles le travailleur a perçu une allocation de garantie de revenus ne sont pas assimilées.

- Montants des réductions de cotisations sociales ONSS et des allocations de réinsertion

| Age                    | Période de chômage                                                                                                                     | Réduction ONSS                                                                                                                                                                                                                                             | Allocation de réinsertion                                                                                                                    |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| < 45 ans + pas de CESS | À la date d'entrée en service + 312 jours (régime 6 jours) pendant le mois de l'entrée en service et les 18 mois calendrier précédents | 1.000 € du trimestre d'engagement au 11 <sup>ème</sup> trimestre (peut être prolongé au max. de 10 trimestres lorsque le service de placement compétent est d'avis que l'intéressé n'est pas encore apte à s'intégrer dans le marché de l'emploi régulier) | Montant : 500 € x Q/S x 1,5 (mais maximum 500 € et dans tous les cas, limité au salaire net)<br><br>Durée : Même durée que la réduction ONSS |
| < 45 ans + pas de CESS | À la date d'entrée en service + 624 jours (régime 6 jours) pendant le mois de l'entrée en service et les 36 mois calendrier précédents | 1.000 € du trimestre d'engagement au 21 <sup>ème</sup> trimestre (peut être prolongé au max. de 20 trimestres lorsque le service de placement compétent est d'avis que l'intéressé n'est pas encore apte à s'intégrer dans le marché de l'emploi régulier) | Idem                                                                                                                                         |
| > 45 ans + pas de CESS | À la date d'entrée en service + 156 jours (régime 6 jours) pendant le mois de l'entrée en service et les 9 mois calendrier précédents  | 1.000 € durée illimitée                                                                                                                                                                                                                                    | Idem                                                                                                                                         |

#### ✓ Réductions ONSS

Cette réduction s'élève à 1.000 € par trimestre si le travailleur est occupé à temps plein pendant ce trimestre complet.

Si le travailleur n'est pas occupé à temps plein (à temps partiel ou pas pendant un trimestre complet), ce montant est calculé sur la base de la fraction de prestation. La réduction ONSS ne peut être octroyée que si la fraction de prestation trimestrielle s'élève au moins à 27,5 % d'une prestation à temps plein.

Pour les travailleurs âgés de moins de 45 ans, la période de, respectivement, 10 et 20 trimestres peut être prolongée, respectivement, de maximum 10 et 20 trimestres, lorsque le service de placement compétent estime que l'intéressé n'est pas encore prêt à s'insérer sur le marché de l'emploi régulier.

Pour les travailleurs pour lesquels la période en cours de (maximum) 10 ou 20 trimestres va expirer dans un avenir proche, l'employeur devra demander au service de placement compétent de vérifier cet élément. Ce service informera, le cas échéant, l'Onem qu'une prolongation peut être accordée.

Si la prolongation n'est pas demandée ou accordée, aucun avantage ne peut encore être accordé après l'expiration de la période (maximale) de 10 ou 20 trimestres (ni réductions ONSS, ni intervention dans la rémunération).

#### ✓ Allocation de réinsertion

L'employeur paie la totalité de la rémunération nette au travailleur mais reçoit de l'Onem une subvention salariale mensuelle.

| Occupation    | Allocation d'insertion                      |
|---------------|---------------------------------------------|
| Temps plein   | 500 €                                       |
| Temps partiel | 500 € x Q/S x 1,5 (limitée à maximum 500 €) |

Q/S = fraction d'occupation ou « *horaire prévu dans le contrat de travail/horaire théorique à temps plein* ».

#### ✓ Obstacles spécifiques

##### → Réductions ONSS

En cas de réengagement auprès du même employeur dans les 12 mois, il est tenu compte de l'avantage ONSS octroyé auparavant. Les périodes fixées initialement continuent par conséquent à courir et la période située entre les deux contrats de travail ne prolonge pas la période de réduction de cotisations ONSS octroyée initialement. Toutefois, le travailleur doit toujours remplir les conditions de cette mesure au moment du réengagement.

##### → Allocation d'insertion

- L'allocation de réinsertion ne sera toutefois pas calculée proportionnellement si l'occupation concerne un mois incomplet (entrée en service ou désengagement au cours du mois, vacances comme ouvrier, maladie, chômage temporaire, etc.) ;



- Attention toutefois si la rémunération nette est inférieure à 500 € ou à  $500 \text{ €} \times Q/S \times 1,5$  (selon la situation), l'allocation de réinsertion s'élèvera au maximum à cette rémunération nette inférieure ;
- Le facteur  $Q/S$  doit être au moins égal à  $1/3$  (sauf dérogations) ;
- L'allocation de réinsertion est octroyée pendant toute la durée de la réduction de cotisations ONSS (11 ou 21 trimestres pouvant éventuellement être prolongés ou illimitée), mais dans tous les cas limitée à la période couverte par le contrat de travail ;
- En cas de réengagement auprès du même employeur dans les 12 mois, il est tenu compte de l'allocation de réinsertion octroyée auparavant. Les périodes fixées initialement continuent par conséquent à courir et la période située entre les deux contrats de travail ne prolonge pas la période de l'allocation de réinsertion octroyée initialement. Toutefois, le travailleur doit toujours remplir les conditions de cette mesure au moment du réengagement.

Le travailleur peut bénéficier d'une allocation de réinsertion de l'Onem ou d'une intervention financière du CPAS. Les interventions sont payées par ces différentes institutions à l'employeur, pour une période identique à celle des réductions ONSS.

L'employeur qui souhaite bénéficier des avantages de la mesure SINE doit obtenir au préalable une attestation qui précise qu'il relève bien du champ d'application SINE. L'employeur transmet une copie de cette attestation au travailleur qui la joint à sa demande d'allocation de réinsertion ou d'intervention financière. Sur base de l'attestation C63 SINE, délivrée par l'Onem, le travailleur peut prouver qu'il remplit les conditions pour pouvoir être occupé dans le cadre du SINE. Cette attestation est valable pour une période de trois mois. Le travailleur est engagé sur base d'un contrat de travail ordinaire à durée indéterminée ou à durée déterminée. Il peut s'agir d'un travail à temps complet ou à temps partiel. Le contrat de travail doit être accompagné d'une annexe SINE délivrée par l'Onem. Lors du début de son occupation, le travailleur doit introduire une demande d'allocation de réinsertion auprès de son organisme de paiement ou une demande d'intervention financière auprès du CPAS.

- *Demande et procédure de reconnaissance comme entreprise d'insertion fédérale*

Les employeurs, qui désirent être reconnus comme entreprise d'insertion fédérale, doivent, ou bien par lettre recommandée, ou bien par voie électronique, introduire une demande à cette fin auprès de la cellule économie sociale de l'administration wallonne. Cette reconnaissance ne doit pas être confondue avec l'agrément entreprise d'insertion Région wallonne du décret du 19 décembre 2012 relatif aux conditions auxquelles les entreprises d'insertion sont agréées et subventionnées. Il s'agit de deux dispositifs bien différents.

La mesure est donc ouverte aux entreprises d'insertion Région wallonne de par leur statut de société à finalité sociale et y est, d'ailleurs, très utilisée car les caractéristiques des publics-cible peuvent coïncider pour de nombreux candidats à l'emploi. Le fait que la mesure soit également ouverte aux entreprises de formation par le travail est plus méconnu mais également plus difficilement activable dans le sens où le personnel administratif et encadrant d'une EFT ne comprend pas ses stagiaires et ne correspond donc guère au personnel potentiel d'une entreprise d'insertion qui doit être composé, à terme, en majorité de travailleurs peu qualifiés.

- *À l'avenir*

Cette reconnaissance est une des matières qui a été régionalisée en vertu de la 6<sup>ème</sup> réforme de l'Etat. A l'avenir donc, il appartiendra aux Régions de déterminer quelle type de structures peut avoir accès dans ce cadre à des mesures comme le SINE, l'article 60 Economie sociale majoré, la TVA à 6 % ou encore les marchés publics réservés. En Région wallonne, un travail est en cours pour intégrer ce pan réglementaire au décret sur les entreprises d'insertion. La notion fédérale d'entreprise d'insertion serait remplacée par celle régionale d'initiative d'économie sociale, reconnaissance autonome ou préalable à l'agrément régional entreprise d'insertion. Les initiatives d'économie sociale viseraient les sociétés, les associations sans but lucratif, les initiatives d'un centre public d'action sociale ou d'un groupement de centres publics d'action sociale, qui ont comme but la mise en place d'un projet économique à finalité sociale, par le biais d'une activité de production de biens ou de services. Poursuivant la mise en œuvre des principes de l'économie sociale, elles devraient proposer un encadrement technique, formatif et social approprié aux travailleurs peu qualifiés (ne disposant pas du CESS) afin d'améliorer leur chances d'insertion durable sur le marché de l'emploi.

L'agrément serait accordé pour une durée de deux ans, renouvelable pour 4 ans avant d'être à durée indéterminée. En termes de transition, il est actuellement prévu que les structures reconnues au niveau fédéral le soient automatiquement au niveau régional, sans aucune formalité à remplir.

➤ **Le SESAM**

Le SESAM (soutien à l'emploi dans les secteurs d'activités marchands) a été lancé au mois de mai 2013 par le décret du 2 mai 2013 relatif aux incitants financiers visant à favoriser l'engagement de personnel auprès de certaines entreprises. Il remplace en quelque sorte l'APE marchand, qui, à l'instar de la réglementation relative aux subventions octroyées aux entreprises d'insertion, devait être revu en fonction des règles européennes sur les aides d'Etat.

Ce nouveau dispositif poursuit comme objectif la création d'emplois en facilitant l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés inscrits au Forem en soutenant financièrement les micros (moins de 10 travailleurs) ou petites (moins de 50 travailleurs) entreprises dites autonomes du secteur marchand dans cette démarche. Cette aide à l'emploi n'est donc pas ouverte aux EFT/OISP mais constitue, à côté ou en plus des SINE, ACTIVA ou subventions EI, un nouvel avantage que des stagiaires issus de ces centres pourraient apporter comme argument auprès d'une entreprise privée ou d'une entreprise d'insertion dans le cadre d'une éventuelle mise à l'emploi.

Question pratique, cette aide est accordée pour une durée maximale de 3 ans sous forme forfaitaire et dégressive (10.000 € la 1<sup>ère</sup> année, 7.500 € la 2<sup>ème</sup> année et 5.000 € la 3<sup>ème</sup> année) dans le cadre de l'engagement des travailleurs suivants :

- Demandeur d'emploi inoccupé inscrit au Forem ;
- Demandeur d'emploi occupé pendant sa période de préavis dû à un licenciement du chef de l'employeur ;
- Demandeur d'emploi occupé et faisant partie des 3 premiers engagements réalisés par l'entreprise.

Dans les deux premiers cas, la subvention peut être majorée annuellement à concurrence de 2.500 € par travailleur occupé à temps plein à condition que l'engagement concerne :

- Un demandeur d'emploi âgé de moins de 30 ans à la date de l'engagement ;
- Un demandeur d'emploi qui, à la date de l'engagement, n'a pas été mis au travail dans une période calculée de 6 mois après la fin de son accompagnement dans le cadre de l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi ;
- Un demandeur d'emploi âgé de 50 ans ou plus à la date de l'engagement ;
- Un demandeur non titulaire du CESS à la date de l'engagement ;
- Un demandeur d'emploi enregistré auprès de l'AWIPH et qui a fait l'objet d'une décision d'intervention de la part de celle-ci ;
- Un demandeur d'emploi qui est inoccupé ou occupé pendant sa période de préavis dû à un licenciement et soit qui fait partie, à la date de l'engagement, des trois premiers engagements réalisés par l'entreprise ; soit dont l'engagement favorise la croissance économique de l'entreprise par

la modernisation de techniques de management, par le soutien à l'exportation de productions de biens et de services wallons, ou par l'amélioration significative de produits, de techniques de production, de procédés et de services au travers du développement de technologies innovantes ou de la recherche appliquée ; soit dont l'engagement vise à améliorer significativement l'évolution du fonctionnement ou de l'activité de l'entreprise vers le développement durable.

La majoration peut même atteindre 5.000 € lorsqu'il y a cumul de plus d'une de ces caractéristiques.

Moyennant certaines limites, le SESAM est même cumulable avec les aides régionales pour les entreprises d'insertion et les aides fédérales de réduction de cotisations patronales de sécurité sociale (SINE, ACTIVA).

Toutefois, l'ensemble des montants octroyés sur base de cette aide ne peut dépasser 55.000 € par entreprise par année fiscale. En outre, il s'agit d'une aide *de minimis*, ce qui implique que l'entreprise doit respecter un montant maximum d'aides justifiées dans ce cadre de 200.000 € sur 3 années fiscales.

➤ **L'article 60**

Le CPAS peut mettre à la disposition d'un autre employeur, utilisateur (public ou privé, du secteur privé ou non marchand) un travailleur engagé dans le cadre de l'article 60 §7 de la loi organique sur les CPAS. Tant les EFT/OISP que les entreprises d'insertion pourraient donc bénéficier, à un moment ou un autre de leur existence, d'une telle mise à disposition. Néanmoins, suivant le type d'activités ou l'organisme concerné, les règles qui s'appliqueront à cette personne seront particulières et il est nécessaire d'y être donc très attentif...

- *implications pratiques pour les EFT et OISP*

- ✓ **Article 60 §7 et travailleur/formateur**

Les personnes engagées dans le cadre de l'article 60 §7 de la loi organique sur le CPAS peuvent être mises à disposition des EFT/OISP en tant que travailleur voire même formateur. Cependant, ceux-ci doivent disposer des titres et/ou expériences requis correspondant à leur fonction respective (cf. descriptif de fonction de la commission paritaire 329.02).

✓ **Article 60 §7 et stagiaire**

→ Eligibilité

Les personnes engagées dans le cadre de l'article 60 §7 de la loi organique sur le CPAS sont éligibles tant en EFT qu'en OISP depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, ainsi qu'en dispose l'article 5 alinéa 1<sup>er</sup> 6° du décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle et ce, sans conditions de diplôme. Auparavant, en tant que stagiaire, elles ne pouvaient entrer en formation qu'en EFT à condition de ne pas disposer du certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré (CES2D).

→ Indemnités de formation

Selon l'article 3 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 8 février 2002 relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle, la prime de formation fixée à un euro de l'heure est octroyée si et seulement si la personne en question qui suit la formation est inscrite comme demandeur d'emploi inoccupé au Forem.

Or tel n'est pas le cas des personnes engagées dans le cadre de l'article 60 §7 de la loi organique sur le CPAS. Celles-ci ne sont pas inoccupées puisque, par définition, elles ont été engagées par le CPAS.

Ceci signifie qu'il n'existe pas d'obligation pour le centre d'accorder à un tel stagiaire ni l'indemnité de formation d'un euro de l'heure ni celle pour frais de déplacement. Toutefois, un organisme pourrait très bien décider de l'octroyer. Il n'y a pas d'obligation, certes mais ce n'est pas interdit non plus. Et cela, que l'organisme soit OISP, EFT ou EFT de CPAS. Pour autant, l'octroi de cet euro de l'heure n'est pas vraiment conseillé car le statut réglementaire de celui-ci dans cette hypothèse n'est pas très clair.

Que se passe-t-il dès lors qu'un centre décide d'octroyer ces indemnités à un stagiaire article 60 alors qu'il est déjà rémunéré par le CPAS ? Selon les informations verbales de l'administration fiscale, cette indemnité constitue un complément de revenu, soumis tant au précompte professionnel qu'à l'ONSS. Dès lors, s'il s'agit d'une EFT issue du CPAS qui a engagé la personne dans le cadre de l'article 60 §7, l'octroi de cette indemnité doit être mentionnée dans la fiche fiscale 281.10, à côté de la rémunération normalement due (code 250), que le CPAS remplit et renvoie à l'administration fiscale. S'il s'agit, par contre, d'une EFT totale-

ment extérieure au CPAS qui a engagé la personne dans le cadre de l'article 60 §7, l'octroi de ces indemnités doit faire l'objet d'une fiche fiscale 281.10 à part remplie par cette EFT. Il s'agit là de la marche à suivre la plus probable dans notre hypothèse mais en l'absence de règle précise sur le sujet, les plus grandes précautions sont de mise.

- Implications pratiques pour les entreprises d'insertion actives dans le secteur des titres-services

Un article 60 §7 pourrait-il effectuer des prestations générant des titres-services, par exemple, dans une centrale de repassage ? Cette question très pratique se rencontre en entreprise d'insertion et pourrait également avoir des répercussions dans les centres EFT/OISP ou dans les CPAS qui disposeraient de l'agrément titres-services...

Le CPAS peut mettre à la disposition d'un autre employeur, utilisateur (public ou privé, du secteur privé ou non marchand) un travailleur engagé dans le cadre de l'article 60 §7 de la loi organique sur les CPAS. La question est de savoir si cet employeur pourrait être une entreprise agréée titres-services...

L'arrêté royal du 16 janvier 2007 est venu compléter l'article 2quater §4 alinéa 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services. Celui-ci compte désormais un point 14 qui postule que l'entreprise agréée s'engage à ne pas faire effectuer des prestations générant des titres-services par des travailleurs mis à l'emploi dans le cadre de l'article 60 §7 de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976.

Cette interdiction est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et concerne également les sections titres-services des CPAS. Celle-ci prévoyait néanmoins un dispositif transitoire pour les travailleurs article 60 déjà actifs dans le régime des titres-services avant cette date. Ces derniers étaient en droit de terminer leur contrat de travail en cours le temps nécessaire pour ouvrir leur droit à des allocations sociales.

Deux raisons peuvent être avancées pour expliquer cette impossibilité :

- Le système des titres-services doit créer de l'emploi salarié supplémentaire dans l'entreprise. Le régime des titres-services ne peut d'ailleurs pas non plus être cumulé avec des mesures de promotion de l'emploi telles que les contrats ACS, APE, le Maribel social, le PFI ;
- L'article 60 §7 permet la mise à disposition d'un travailleur du CPAS vers un autre utilisateur. L'idée d'une seconde mise à disposition « en cascade » de cet utilisateur (qui pourrait être une



entreprise agréée titres-services) vers une personne physique (souhaitant bénéficier des titres-services) n'est pas prévue par la réglementation et ne devrait donc pas être admise.

Si les prestations ont été effectuées sans que les conditions légales ou réglementaires aient été respectées, l'Office national de l'emploi peut empêcher la société émettrice de payer à l'entreprise qui a introduit les titres-services l'intervention de l'Etat fédéral dans le coût du titre. L'Onem pourrait également récupérer entièrement l'intervention, si celle-ci a été indûment accordée.

- Conclusions

Les idées sont désormais plus claires concernant ceux que l'on appelle communément les articles 60 §7.

Pour les EFT/OISP, ces derniers sont désormais éligibles pour suivre les formations données dans les deux organismes. Ils peuvent aussi être mis à disposition par le CPAS tant des EFT que des OISP pour effectuer tout type de travail au sein de nos organismes. Toutefois, une telle personne qui est déclarée comme stagiaire dans un centre ne peut en même temps y être formateur ou travailleur et vice-versa.

Concernant les entreprises d'insertion, les ASBL ou les CPAS agréés titres-services, un article 60 §7 ne peut effectuer des prestations qui seraient rémunérées par des titres-services. Différente serait la situation d'un article 60 mis à disposition pour effectuer des prestations de type administrative, ici rien ne l'interdirait...

- La liste des initiatives d'économie sociale pour les articles 60 subvention majorée

Fin d'année 2013, Des difficultés étaient à craindre pour la mesure finançant les emplois de personnes engagées par les CPAS dans le cadre de l'« article 60§7-économie sociale ». Cabinets wallons et administration devaient s'activer à répondre à ce nouveau problème lié à la régionalisation de cette compétence. Heureusement le problème a été résolu.

Le service public fédéral de l'intégration sociale avait, en effet, informé les CPAS que c'était aux régions à assurer la compétence régionalisée relative aux subventions majorées pour leurs ayants droit mis à l'emploi auprès d'initiatives d'économie sociale dans le cadre de l'article 60 §7. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, le fédéral n'est plus compétent en la matière. Si le principe général de la 6<sup>ème</sup> réforme de l'Etat est que la réglementation fédérale existante reste d'application jusqu'à ce qu'une Communauté ou une Région décide de modifications ou de nouvelles règles en la matière. Toutefois, spécifiquement pour la subvention majorée octroyée

pour les ayants droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale financière mis à l'emploi auprès d'initiatives d'économie sociale conformément à l'article 60 §7 de la loi organique des CPAS, les dispositions fédérales existantes ne pouvaient pas rester d'application en 2015. En effet, la réglementation fédérale actuelle indique que pour se voir accorder le montant majoré de subvention, le centre public d'action sociale doit figurer sur une liste publiée annuellement par le Ministre qui a l'économie sociale dans ses attributions. Elle fixe le nombre d'ayants droit qu'un centre public d'action sociale peut occuper afin de les mettre à la disposition d'initiatives d'économie sociale. Le fédéral n'étant plus compétent en la matière, il ne pouvait plus publier cette liste pour 2015.

➤ ***Les aides à l'emploi pour les publics AWIPH***

À côté du réceptacle que constituent les ETA, les personnes reconnues par l'AWIPH peuvent aussi bénéficier d'aides à l'emploi spécifiques comme les primes d'intégration ou de compensation. Nous vous exposons ci-dessous une synthèse de leur champ d'application.

- *Prime d'intégration*

La prime d'intégration est une intervention financière destinée à encourager l'embauche d'un travailleur handicapé.

Le travailleur doit faire reconnaître son handicap par l'AWIPH, être embauché sous contrat de travail ou sous statut réglementaire (service public) et :

- Soit avoir connu une période d'inactivité professionnelle d'au moins 6 mois au cours des 9 mois qui précèdent l'entrée en service (les périodes de scolarité, de formation professionnelle ou de travail en ETA sont assimilées à une période d'inactivité professionnelle) ;
- Soit reprendre le travail chez le même employeur ou chez un autre après une suspension d'activité professionnelle d'au moins 6 mois, durant laquelle le travailleur handicapé a bénéficié d'indemnités telles que celles de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, de l'assurance contre les accidents de travail ou du Fonds des maladies professionnelles.

La demande doit être introduite par l'employeur, sur le formulaire fourni par l'AWIPH, auprès du bureau régional compétent du fait du domicile du travailleur dans les 6 mois de l'embauche ou de la reprise de travail et comporter l'accord du travailleur.

L'AWIPH statue sur la demande et fixe la durée d'intervention. Elle rembourse 25 % de la rémunération à charge de l'entreprise pendant un an maximum.

La rémunération comprend le salaire brut (plafonné le cas échéant à 150 % du revenu minimum mensuel moyen garanti) et les cotisations patronales de sécurité sociale, proportionnellement au salaire pris en compte.

L'intervention est liquidée trimestriellement sur base de documents justificatifs transmis par l'entreprise. Elle prend cours à la date de l'embauche ou, au plus tôt, au moment où le travailleur est reconnu par l'AWIPH.

- *Prime de compensation/aménagement de poste*

Les ajustements, liés à la situation de handicap du travailleur, peuvent avoir un coût. L'AWIPH peut accorder une intervention, totale ou partielle, pour compenser ce coût. Les adaptations du matériel peuvent faire l'objet d'une intervention pour aménagement de poste. Les adaptations relatives à l'organisation du travail peuvent faire l'objet d'une prime de compensation. Ces interventions sont cumulables avec les aides octroyées par d'autres pouvoirs publics (par exemple, des réductions de cotisations de sécurité sociale).

En matière de compensation, l'intervention peut être accordée à toutes les entreprises qui respectent leurs obligations légales. Le travailleur doit faire reconnaître son handicap par l'AWIPH. Il doit être sous contrat de travail ou sous statut réglementaire (service public). Il perçoit l'intégralité de son salaire.

L'intervention est un remboursement, avec un maximum de 50 %, d'une partie du coût salarial à charge de l'entreprise (la rémunération est plafonnée à 1,5 fois le revenu minimum moyen mensuel garanti. Les cotisations patronales de sécurité sociale sont adaptées proportionnellement). Elle prend cours le 1<sup>er</sup> du mois qui suit la demande. Elle est accordée pour un maximum d'un an et est renouvelable ensuite pour des périodes pouvant aller jusqu'à 5 ans.

L'AWIPH délègue au sein de l'entreprise un agent spécialisé qui analyse la situation et prend connaissance des mesures prises. Il suggère, le cas échéant, des mesures supplémentaires. Il estime avec l'employeur le coût des mesures prises.

En matière d'aménagement de poste, l'intervention peut être accordée à toutes les entreprises, et même aux travailleurs indépendants. Il doit prendre certains engagements, précisés sur le formulaire de demande. Ce formulaire doit être signé tant par l'employeur que par le travailleur handicapé.

Le travailleur doit faire reconnaître son handicap par l'AWIPH et soit :

- Être lié par un contrat de travail ;
- Être sous statut réglementaire (service public) ;
- Être sous contrat de formation en entreprise (contrat d'adaptation professionnelle, contrat d'apprentissage industriel, stage de chef d'entreprise, plan formation-insertion) ;
- Être un travailleur indépendant.

L'intervention est accordée si l'aménagement du poste de travail n'est pas habituel dans la branche d'activités où la personne handicapée est formée ou employée, et est indispensable à la poursuite de l'activité ou de la formation. Elle ne peut concerner un aménagement de poste réalisé avant la date de la demande.

• Prime de tutorat

La prime de tutorat est une intervention financière accordée à l'entreprise qui désigne un tuteur chargé d'accompagner et de guider un travailleur handicapé nouvellement engagé. Le tuteur facilite l'intégration du travailleur handicapé dans l'équipe de travail et l'entreprise, assure un accompagnement professionnel visant l'adaptation au métier et au travail et informe l'AWIPH de son action par le biais de trois rapports d'activités.

Le travailleur doit faire reconnaître son handicap par l'AWIPH et être embauché sous contrat de travail ou sous statut réglementaire (service public). L'entreprise doit :

- Être une entreprise publique ou privée ;
- S'engager à accorder au tuteur le temps nécessaire à l'accomplissement de ses fonctions ;
- S'engager à remplacer le tuteur au cas où ce dernier cesse de remplir sa fonction, ou est empêché de l'assumer plus d'un mois.

La demande doit être introduite par l'employeur, sur le formulaire fourni par l'AWIPH, auprès du bureau régional compétent du fait du domicile du travailleur. Elle doit être introduite dans le mois de l'entrée en service du travailleur et comporter l'accord du travailleur.

L'entreprise peut recevoir 2 fois une intervention trimestrielle de 750 €. Elle est adaptée proportionnellement au régime horaire du travailleur. En cas d'absence du travailleur pendant plus d'un mois, elle est adaptée et sa durée est prolongée pour atteindre 6 mois effectifs.

Pour obtenir le versement de la prime, le tuteur établit, sur les documents fournis par l'AWIPH, 3 rapports d'activités à l'issue du 1<sup>er</sup> mois, à l'issue du 3<sup>ème</sup> mois et un dernier à l'issue du 6<sup>ème</sup> mois.

Ces documents doivent être transmis au plus tard pour la fin du mois qui suit la période à laquelle ils se rapportent. L'AWIPH verse l'intervention trimestriellement.

La prime d'intégration est cumulable avec les aides octroyées par d'autres pouvoirs publics (par exemple, les réductions de cotisations de sécurité sociale) mais aussi avec la prime de tutorat et d'aménagement de poste. La prime d'intégration n'est toutefois pas cumulable avec la prime de compensation mais cette dernière peut cependant succéder à la prime à l'intégration. La prime de tutorat, elle, peut être cumulée avec la prime d'intégration, de compensation ou d'aménagement de poste.

➤ ***Une réduction groupe cible pour les jeunes moyennement qualifiés***

A côté des jeunes moins et très peu qualifiés pour lesquelles existait déjà une réduction groupe cible dans le cadre de la convention premier emploi, voici les jeunes « *moyennement qualifiés* ». Le premier est celui qui ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Le deuxième est celui qui ne possède pas de certificat ou diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Le jeune « *moyennement qualifié* » est celui qui dispose tout au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (CESS).

Cette réduction groupe-cible pour les jeunes moyennement qualifiés est devenue effective le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et applique un mécanisme similaire à celles qui ont été adoptées pour les jeunes moins et très peu qualifiés. Elles concernent les jeunes qui satisfont aux conditions suivantes :

- Etre moyennement qualifié, ce qui signifie disposer au plus d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur ;
- Etre demandeur d'emploi au moment de l'entrée en service (sauf s'il est handicapé) ;
- Etre inscrit comme demandeur d'emploi depuis au moins 6 mois (sauf s'il est handicapé), ce qui signifie être enregistré comme demandeur d'emploi depuis au moins 156 jours, calculés en régime de 6 jours, au cours du mois de l'engagement, et des 9 mois calendrier qui précèdent.

Il n'est pas nécessaire que le jeune soit demandeur d'emploi inoccupé. Tout jeune qui s'inscrit pendant qu'il a une occupation ou qui commence à travailler après cette inscription, entre en ligne de compte.

Son occupation doit avoir la qualité de convention de premier emploi (ci-après CPE). Il est donc important de savoir que le jeune travailleur ne peut pas avoir 26 ans à l'entrée en service et que cette qualité de CPE expire le dernier jour du trimestre de son 26<sup>ème</sup> anniversaire. La fin de la CPE entraîne donc également la fin de la réduction groupe cible et ce, même si cette dernière n'a pas été entièrement épuisée.

Le montant de base de la réduction s'élève à 1.000 € durant le trimestre de l'entrée en service et les 3 trimestres suivants. Après cette première période vient encore une période de 8 trimestres où le montant de base octroyé est de 400 €.

Si le jeune moyennement qualifié était déjà en service avant le 1<sup>er</sup> janvier de l'année de son 19<sup>ème</sup> anniversaire, le premier trimestre de cette année est considéré comme trimestre d'entrée en service. Autrement dit : pour déterminer la durée de la première période durant laquelle le montant de base de la réduction est de 1.000 €, on ne tient pas compte de l'occupation avant le 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans, ou encore la période des 1.000 € par trimestre ne débute jamais avant le premier trimestre de cette année. Si le jeune change d'employeur, une nouvelle période de maximum 3 années de réduction peut débuter (toujours en tenant compte de la limitation relative à la fin de la CPE).

Enfin, il doit disposer d'une carte de travail délivrée par l'Onem indiquant qu'il ouvre le droit à la réduction ONSS pour « *jeunes en CPE moyennement qualifiés* ». Si l'Onem n'a pas délivré de carte de travail pour un certain jeune ou pas de carte mentionnant qu'il donne droit à cette réduction, elle ne peut être accordée. Si la carte de travail d'un jeune a été demandée trop tardivement, la réduction ne pourra être accordée qu'à partir du trimestre qui suit le trimestre au cours duquel la demande a été introduite.

Il se peut qu'un jeune qui était moyennement qualifié lors de son entrée en service augmente son niveau de qualification au cours de son occupation en suivant des formations complémentaires. Ceci n'aura toutefois aucune influence sur l'octroi ultérieur de la réduction de cotisation pour « *jeunes moyennement qualifiés* ». C'est seulement l'attestation qui se trouve sur la carte de travail du jeune lors de son entrée en service (ou en janvier de l'année de son 19<sup>ème</sup> anniversaire) qui compte.

Le salaire de référence trimestriel du jeune travailleur ne peut dépasser les 9.000 €. Si dans un trimestre donné, ce salaire dépasse la limite des 9.000 €, l'employeur ne peut appliquer la réduction de cotisations. Si dans un trimestre suivant, ce salaire se situe à nouveau en-dessous de cette limite, l'employeur pourra à nouveau appliquer la réduction.



➤ ***La modernisation du travail intérimaire***

Deux normes permettant de concrétiser l'accord des partenaires sociaux sur la modernisation du travail intérimaire ont fait leur entrée dans notre paysage juridique le 26 juillet 2013 : la loi du 26 juin 2013 modifiant, en ce qui concerne le travail intérimaire, la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs et la convention collective interprofessionnelle n°108 relative au travail temporaire et intérimaire conclue le 16 juillet 2013 au sein du Conseil national du travail. Cette modernisation consiste en plusieurs mesures dont la finalité est de mieux protéger les travailleurs intérimaires et d'avoir une réglementation qui répond mieux aux besoins des entreprises et des travailleurs.

L'accord que les partenaires sociaux ont conclu au sein du Conseil national du travail constitue la base pour la loi adaptant la réglementation aux besoins et à la réalité du secteur du travail intérimaire. La modernisation du travail intérimaire se concentre ainsi sur 4 thèmes :

- *L'adaptation de la réglementation en matière de transmission de l'information aux syndicats*

Les informations concernant le travail intérimaire que les entreprises doivent transmettre aux organisations syndicales sont étendues pour que ces dernières aient un meilleur aperçu de l'utilisation du travail intérimaire dans l'entreprise et puissent détecter plus rapidement les problèmes éventuels.

- *Une réglementation des contrats journaliers*

Concrètement, un frein au recours de contrats journaliers successifs est introduit dans la loi sur le travail intérimaire. Désormais, les contrats journaliers successifs auprès d'un même utilisateur ne sont plus autorisés que dans la mesure où le besoin de flexibilité pour le recours à de tels contrats peut être prouvé par l'entreprise.

Si l'entreprise ne peut pas prouver ce besoin de flexibilité, l'agence d'intérim est tenue de payer au travailleur intérimaire concerné, outre la rémunération, une indemnité correspondant à la rémunération qui aurait dû être payée si un contrat de travail intérimaire de 2 semaines avait été conclu.

Cette adaptation de la loi entend apporter une plus grande sécurité d'existence au travailleur intérimaire. Les contrats journaliers successifs constituent en effet une grande source de stress et d'angoisse dans la mesure où le travailleur concerné ne peut savoir qu'au jour le jour s'il travaillera ou pas. S'ensuit une insécurité financière permanente pour lui et sa famille.

- *La suppression de la règle des 48 heures pour la constatation des contrats de travail intérimaire*

Les bureaux de travail intérimaire ont jusqu'à 2 jours ouvrables après le début de l'occupation pour rédiger un contrat. Afin de ne pas laisser le travailleur intérimaire plus longtemps dans l'incertitude, un plan comportant 2 phases sera appliqué. Une première phase doit mener à la suppression de la règle des 48 heures pour les contrats journaliers. Dans une deuxième phase, on s'efforcera de procéder à la suppression générale de la règle des 48 heures. Les travaux sont toujours en cours quant à la matérialisation de ce volet de l'accord.

- *L'introduction et la réglementation d'un motif d'insertion*

Le motif consistant à engager des travailleurs du secteur intérimaire pour un emploi permanent est ajouté aux motifs actuels de flexibilité temporaire.

L'utilisation du travail intérimaire n'est uniquement possible que pour les raisons qui sont définies dans la loi. Désormais, l'engagement d'un travailleur fera partie de ces raisons. Ce faisant, le travail intérimaire peut être utilisé comme canal de recrutement permettant de faire travailler à l'essai des candidats potentiels à un emploi permanent dans l'entreprise et ce, durant une période déterminée.

Concrètement, cela signifie qu'une entreprise peut faire appel à un travailleur intérimaire dans le cadre d'une mise à l'essai et, dans le cas d'une évaluation favorable, procéder à son engagement pour un emploi permanent. Le recours au motif d'insertion est cependant encadré par diverses conditions visant à éviter la création d'un carrousel qui permettrait de recourir en permanence à des travailleurs intérimaires pour des postes de travail déterminés sans qu'aucun de ceux-ci ne soit jamais engagé. Parmi ces conditions, figure notamment le fait que, si un intérimaire sous motif d'insertion n'est finalement pas engagé de manière permanente, les raisons de ce non-engagement devront lui être expliquées. De plus, en cas d'infraction au régime, la sanction est l'apparition d'un contrat à durée indéterminée entre l'utilisateur et l'intérimaire.

La modernisation du travail intérimaire s'inscrivait dans l'accord de gouvernement du 1<sup>er</sup> décembre 2011 qui voulait améliorer les possibilités d'emploi et la qualité de l'emploi dans le secteur du travail intérimaire. En raison de retards administratifs, la nouvelle réglementation est seulement entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2013.

## 1.2 Tournées vers le travailleur

### ➤ ***Le travail à temps partiel avec allocations de garantie de revenus***

Le travail à temps partiel est particulièrement fréquent dans le secteur des titres-services qui, comme nous le savons bien, est un secteur particulièrement investi par les entreprises d'insertion et un débouché potentiel pour les stagiaires d'EFT/OISP présents dans des filières services aux personnes ou aide-ménagères. Pour ceux-ci ainsi que pour les travailleurs déjà actifs dans ce cadre, il est utile de rappeler les conditions générales et la procédure pour bénéficier, en plus de leur rémunération, d'un complément de chômage, autre dénomination pour parler de l'allocation de garantie de revenus.

Si un chômeur reprend un emploi à temps partiel, il peut, sous certaines conditions, percevoir une allocation à charge de l'Onem en plus de sa rémunération. Cette allocation, appelée allocation de garantie de revenus (AGR), vise à garantir un revenu global (rémunération + allocation) qui :

- Est au moins égal à l'allocation de chômage si l'emploi à temps partiel ne dépasse pas 1/3 temps ;
- Est supérieur à l'allocation de chômage si l'emploi à temps partiel dépasse 1/3 temps. Plus l'horaire de travail est élevé, plus la différence est importante.

#### • Principes réglementaires

##### ✓ **Conditions générales**

Pour bénéficier de l'allocation de garantie de revenus, il faut :

- Avoir droit à une rémunération mensuelle brute inférieure à 1.501,82 € (montant à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015) ;
- Être occupé dans un régime de travail dont la durée hebdomadaire moyenne ne dépasse pas 4/5<sup>ème</sup> d'une occupation à temps plein ;
- Ne plus avoir droit à une rémunération à charge du précédent employeur (lorsque l'occupation à temps partiel débute durant une période de préavis ou durant une période couverte par une indemnité de rupture) ;
- Demander à l'employeur d'adapter le contrat de travail, s'il est question de régulièrement prêter un nombre d'heures supérieur à celui prévu dans le contrat de travail.

##### ✓ **Conditions supplémentaires spécifiques pour le travailleur à temps partiel avec maintien des droits**

Le travailleur à temps partiel avec maintien des droits est un travailleur qui travaille à temps partiel mais qui est assimilé à un travailleur à temps plein.

Pour être un travailleur à temps partiel avec maintien des droits, il faut satisfaire aux trois conditions suivantes :

- Travailler à temps partiel : un travail est à temps partiel lorsqu'il comporte moins d'heures de travail par semaine que la durée de travail maximale en vigueur dans l'entreprise ou lorsque la rémunération ne correspond pas à la rémunération pour une semaine entière de travail dans l'entreprise ;
- Être occupé dans un régime de travail au moins égal à 1/3 temps : un 1/3 temps = plus ou moins 13 heures par semaine – il existe des dérogations à cette règle du tiers-temps minimum ;
- Être admissible et indemnisable à temps plein au moment où le travail à temps partiel débute ou à des moments suivants :
  - Au moment de la demande d'allocations après le stage d'insertion si le travailleur est un jeune travailleur ayant terminé des études ou un apprentissage ;
  - À la fin de la période couverte par l'indemnité de rupture ou à la fin de la période de préavis, si le travailleur a commencé à travailler à temps partiel pendant une période couverte par une indemnité de rupture d'un contrat de travail à temps plein ou pendant une période de préavis non presté d'un contrat de travail à temps plein ;
  - Au moment du passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel dans le cadre d'un plan de restructuration, dans le cadre d'un plan d'entreprise de redistribution du travail ou dans le cadre d'un accord en faveur de l'emploi.

Dans ce cas, il est nécessaire de satisfaire également aux conditions suivantes pour pouvoir bénéficier de l'allocation de garantie de revenus :

- Avoir introduit auprès de l'employeur une demande en vue d'obtenir un emploi à temps plein qui deviendrait vacant dans l'entreprise ;
- Rester inscrit comme demandeur d'emploi à temps plein et être disponible sur le marché de l'emploi pour un emploi à temps plein.

Pour obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits, il y a lieu d'introduire une demande au moyen du formulaire C131A-travailleur auprès de l'organisme de paiement. L'employeur peut envoyer par voie électronique une « *Déclaration de début de travail à temps partiel avec maintien des droits* » à l'extranet de la sécurité sociale (cette déclaration sera envoyée auprès de

l'organisme de paiement) ou il peut compléter un formulaire papier C131A-employeur qu'il faut alors introduire auprès de l'organisme de paiement.

Les formulaires C131A-travailleur et C131A-employeur – « *Déclaration de début de travail à temps partiel avec maintien des droits* » doivent parvenir au bureau du chômage dans un délai de 2 mois prenant cours le lendemain du jour où débute l'occupation. Le délai de 2 mois prend cours également :

- À la fin du stage d'insertion si le travailleur est un jeune travailleur qui a suivi des études ou un apprentissage et qu'il a commencé à travailler à temps partiel pendant le stage d'insertion ;
- À la fin de la période couverte par l'indemnité de rupture ou de la période de préavis à temps plein si le travailleur a commencé à travailler à temps partiel pendant cette période ;
- À la fin de la période de carence de 3 mois qui est applicable si le travailleur est passé d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel chez le même employeur autrement que dans le cadre d'un plan de restructuration, d'un plan d'entreprise de redistribution du travail ou d'un accord en faveur de l'emploi.

En cas de non-respect de cette procédure, il est néanmoins possible d'être considéré comme travailleur à temps partiel avec maintien des droits si le travailleur :

- Introduit une demande de statut (au moyen du formulaire C131A-travailleur) en se présentant à son organisme de paiement ;
- Était admissible et indemnisable comme travailleur à temps plein au début de l'occupation à temps partiel ;
- Est toujours admissible à temps plein au moment où la demande de statut parvient au bureau du chômage.

Si ces conditions sont remplies, le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits est octroyé à partir du jour où la demande de statut est parvenue au bureau du chômage.

Aussi longtemps que le travailleur reste occupé à temps partiel chez le même employeur, il conserve le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits. Il n'y a aucune formalité à accomplir afin de le conserver. En cas de changement d'employeur, il faut introduire une nouvelle demande de statut auprès de l'organisme de paiement.

✓ **Conditions supplémentaires spécifiques pour le travailleur à temps partiel volontaire**

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013, le travailleur à temps partiel volontaire qui reprend le travail à temps partiel peut également bénéficier d'une allocation de garantie de revenus.

Un travailleur à temps partiel volontaire n'est pas assimilé à un travailleur à temps plein.

Dès lors, en tant que chômeur complet, il ne perçoit pas d'allocations complètes mais des demi-allocations en fonction de l'horaire de travail dans lequel il était occupé.

Dans ce cas, il est nécessaire de satisfaire également aux conditions suivantes pour pouvoir bénéficier de l'allocation de garantie de revenus :

- Introduire une demande auprès de l'employeur afin d'obtenir un emploi à temps plein qui deviendrait vacant dans l'entreprise ou remettre à l'employeur une déclaration sur l'honneur selon laquelle, avant l'engagement, il était considéré comme un travailleur à temps partiel volontaire ;
- Avoir introduit auprès de l'employeur une demande en vue d'obtenir un emploi convenable qui deviendrait vacant dans l'entreprise ;
- Rester inscrit comme demandeur d'emploi et être disponible sur le marché de l'emploi pour un emploi convenable.

✓ **Conditions mensuelles**

Si toutes ces conditions sont réunies, l'allocation de garantie de revenus est octroyée pour un mois si :

- Les dispositions relatives à la carte de contrôle sont respectées ;
- La rémunération de l'emploi à temps partiel pour ce mois est inférieure à 1.501,82 €.

✓ **Période de carence**

En cas de licenciement dans un emploi à temps plein et de passage involontaire à un emploi à temps partiel chez le même employeur, il n'y a pas droit à l'allocation de garantie de revenus pendant une période de 3 mois à partir du jour qui suit la période de préavis ou la période couverte par une indemnité de rupture de l'emploi à temps plein.



En cas de passage, sur base volontaire, d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel même dans le cadre d'un plan d'entreprise de redistribution du travail ou d'un accord en faveur de l'emploi, il n'est pas possible de bénéficier d'une allocation de garantie de revenus. Il est possible d'en bénéficier, par contre, (sans période de carence) si le passage s'effectue dans le cadre d'un plan de restructuration approuvé par le Ministre de l'emploi.

- Procédure

- ✓ **Pour obtenir l'allocation de garantie de revenus**

Le travailleur doit se présenter auprès de son organisme de paiement afin de :

- Demander l'allocation de garantie de revenus en complétant entièrement le formulaire C131A-travailleur. Si l'employeur n'utilise pas la déclaration électronique « *Déclaration de début de travail à temps partiel avec maintien des droits* », il doit également transmettre le formulaire C131A-employeur complété par l'employeur. Cette demande doit parvenir au bureau du chômage dans un délai de 2 mois qui prend cours le jour qui suit le début du travail à temps partiel. En cas de travail à temps partiel volontaire, cette demande doit parvenir au bureau du chômage dans un délai de 2 mois qui prend cours le jour qui suit le jour à partir duquel l'allocation de garantie de revenus est souhaitée ;
- Demander un formulaire de contrôle spécifique C3 temps partiel qu'il faut faire valider par l'administration communale pour le mois en cours et pour les 3 mois suivants (sauf si la personne qui reprend le travail à temps partiel a atteint l'âge de 50 ans au plus tard dans le mois de la reprise).

Le travailleur doit également se présenter auprès d'ACTIRIS, de l'ADG, du Forem ou du VDAB dans un délai de 2 mois qui prend cours le jour qui suit le début du travail à temps partiel afin de :

- Déclarer l'occupation à temps partiel ;
- S'inscrire comme demandeur d'emploi pour une occupation à temps plein ou à temps partiel convenable.

En cas de travail à temps partiel volontaire, cette notification doit avoir lieu dans un délai de 2 mois qui suit le jour à partir duquel l'allocation de garantie de revenus est souhaitée.

✓ **Pendant l'occupation à temps partiel**

Le travailleur doit se présenter tous les 3 mois auprès de sa commune afin de faire valider les formulaires de contrôle C3 temps partiel pour les 3 mois suivants.

A la fin de chaque mois, il doit transmettre le formulaire C3 temps partiel validé et correctement complété à son organisme de paiement.

➤ ***La réduction du temps de travail comme alternative au crédit-temps***

Durant l'année 2012, les dispositions relatives au crédit-temps se sont considérablement complexifiées et leur champ d'application s'est restreint. Pour certains travailleurs qui ne rentreraient plus dans les conditions ou ne désireraient plus emprunter la voie du crédit-temps mais souhaiteraient néanmoins réduire leur temps de travail, une telle possibilité est offerte par la réglementation chômage et ce, tout en maintenant des droits complets pour les allocations de chômage et la pension. Un rapide calcul sur base des éléments ci-après permet de déterminer à environ 25h30/s. l'horaire minimum à prester pour un travailleur à temps partiel afin de postuler à l'assimilation en tant que travailleur à temps plein si l'horaire de travail à temps plein est fixé à 38h/s. dans la structure. Couplée à une condition de salaire, si on l'applique aux barèmes en vigueur en sous-commission paritaire 329.02 par exemple ; un travailleur échelon 3 pourrait, par exemple, réduire son temps de travail à ce niveau après 7 ans d'ancienneté. Un travailleur échelon 4.1. après 3 ans d'ancienneté. Par contre, un travailleur échelon 1 devrait atteindre l'ancienneté finale et ne pourrait réduire son temps de travail qu'à 30h/s. Evidemment, il n'est pas obligatoire de réduire autant son temps de travail, de plus faibles diminutions permettraient de remplir la condition salariale plus rapidement...

Pour être un travailleur à temps partiel assimilé à un travailleur à temps plein aux yeux de la réglementation chômage, il est nécessaire de satisfaire aux conditions suivantes :

- Travailler à temps partiel (un travail est à temps partiel lorsqu'il comporte moins d'heures de travail par semaine que la durée de travail maximale en vigueur dans l'entreprise ou lorsque la rémunération ne correspond pas à la rémunération pour une semaine entière de travail dans l'entreprise) ;
- Percevoir tous les mois une rémunération au moins égale à 1.501,82 € brut ;
- Remplir les conditions pour être admis comme travailleur à temps plein au moment de la demande d'allocations (après le contrat de travail) : il doit être prouvé un certain nombre de jours de travail salarié dans une période qui précède la demande ou avoir perçu au moins une allocation au cours des 3 ans qui précèdent la demande ;
- S'inscrire comme demandeur d'emploi à temps plein au moment de la demande d'allocations et être prêt à accepter tout emploi à temps plein proposé (sauf si une dispense de ces obligations est obtenue).

Si le travailleur répond aux conditions précitées, il peut être indemnisé comme un travailleur à temps plein. Il conservera son admissibilité à temps plein. Son allocation de chômage sera calculée sur base du salaire qu'il a perçu avant l'occupation à temps partiel et les périodes d'inactivité sont assimilées à des périodes d'activité pour le calcul de sa pension.

Pour rappel, en cas de travail en Belgique, l'admission aux allocations de chômage est conditionnée, en synthèse, par un certain nombre de jours de travail salarié au cours d'une certaine période précédant la demande d'allocations et par une privation de travail et de rémunération suite à des circonstances indépendantes de la volonté du travailleur.

| Age                | Nombre de jours minimum de travail salarié à prouver et période de référence                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Moins de 36 ans    | <ul style="list-style-type: none"> <li>soit 312 jours au cours des 21 mois précédant la demande ;</li> <li>soit 468 jours au cours des 33 mois précédant la demande ;</li> <li>soit 624 jours de travail au cours des 42 mois précédant la demande.</li> </ul>                                                                                                                                                                          |
| De 36 à 49 ans     | <ul style="list-style-type: none"> <li>soit 468 jours au cours des 33 mois précédant la demande ;</li> <li>soit 624 jours au cours des 42 mois précédant la demande ;</li> <li>soit 234 jours dans les 33 mois + 1.560 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 33 mois ;</li> <li>soit 312 jours dans les 33 mois + pour chaque jour qui manque pour arriver à 468 jours, 8 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 33 mois.</li> </ul> |
| A partir de 50 ans | <ul style="list-style-type: none"> <li>soit 624 jours au cours des 42 mois qui précèdent la demande ;</li> <li>soit 312 jours dans les 42 mois qui précèdent la demande et 1.560 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 42 mois ;</li> <li>soit 416 jours dans les 42 mois + pour chaque jour qui manque pour arriver à 624 jours, 8 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 42 mois.</li> </ul>                                       |

La période de référence de 21, 33 ou 42 mois peut être prolongée par certains événements. Nous vous renvoyons sur le sujet au site Internet de l'Onem et plus particulièrement, la feuille info travailleurs :

[http://www.rva.be/D\\_new/New/Reforme/InfoFR.pdf](http://www.rva.be/D_new/New/Reforme/InfoFR.pdf).

Les jours qui comptent sont les jours qui ont été effectués dans une profession salariée avec une rémunération que la législation considère comme suffisante et pour lesquels il y a eu des retenues de sécurité sociale, y compris pour le secteur chômage. Certaines journées sont assimilées à des journées de travail (les journées de maladie indemnisées par la mutuelle et les journées couvertes par le pécule de vacances...).

Pour les périodes de travail à temps partiel, le nombre de jours de travail pris en considération est égal au nombre d'heures de travail effectuées pendant l'occupation, multiplié par 6, et divisé par le nombre hebdomadaire moyen d'heures de travail à temps plein pour la même fonction. Par exemple, un travailleur effectue des prestations du 2 juillet 2012 au 24 août 2012, à raison de 19 heures par semaine, soit un total de  $8 \times 19 = 152$  heures de travail. L'horaire à temps plein prévu pour cette occupation correspond à 38 heures. Pour cette période de travail, l'Onem prendra en considération  $(152 \times 6) : 38 = 24$  jours.

A la fin de son contrat de travail, le travailleur à temps partiel assimilé à un travailleur à temps plein peut donc, sous certaines conditions, être indemnisé comme un travailleur à temps plein. Dans ce cas, cependant, pendant la durée de son contrat de travail, il ne pourra bénéficier d'allocations de chômage pour compléter son salaire à temps partiel. Cette possibilité offerte par la réglementation chômage est, si l'on accepte en même temps une diminution à due concurrence de sa rémunération, une solution bien moins contraignante que les réductions du temps de travail (crédit-temps) actuellement en vigueur.

➤ ***La reprise de travail***

• *Complément de reprise de travail pour les chômeurs de 55 ans*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, tous les chômeurs complets indemnisés et les chômeurs bénéficiant d'un régime de chômage avec complément d'entreprise (prépension) doivent désormais être disponibles sur le marché de l'emploi jusqu'à l'âge de retraite parfois selon des modalités adaptées.

Restent néanmoins dispensés de ces obligations, les allocataires qui, au 31 décembre 2014, étaient âgés d'au moins 60 ans et qui ont bénéficié d'allocations de chômage comme chômeur complet ou chômeur avec complément d'entreprise en 2014.

Dans ce contexte, il n'est pas inutile de rappeler qu'un complément de reprise du travail est accordé, à certaines conditions, aux chômeurs de 55 ans (depuis le 1<sup>er</sup> février 2013, c'était 50 ans auparavant) ou plus en cas de reprise de travail. Il faut, pour cela, satisfaire à la condition d'âge au plus tard le dernier jour du mois de la reprise du travail. Il s'agit d'une indemnité à charge de l'Onem qui est octroyée complémentirement au salaire. Le complément de reprise du travail peut être accordé pour toute la durée de la reprise du travail ou peut être limité dans le temps.

On entend par reprise de travail un travail salarié, une fonction comme statutaire ou un travail comme travailleur indépendant à titre principal. Le complément peut être octroyé quels que soient l'horaire de travail (temps plein ou à temps partiel), le montant de la rémunération ou le type de contrat (durée déterminée, durée indéterminée, contrat de remplacement, intérimaire, Activa...).

✓ **Complément pour une durée indéterminée**

Les conditions sont les suivantes :

- Être chômeur complet indemnisable (le complément de reprise du travail n'est pas accessible aux chômeurs avec complément d'entreprise qui reprennent le travail, même dans le cas où ils ont refusé ce régime ou ont renoncé au complément d'entreprise) ;
- Être âgé d'au moins 55 ans le dernier jour du mois de la reprise du travail (50 ans pour les demandes introduites avant le 1<sup>er</sup> février 2013) ;
- Prouver 20 ans de passé professionnel ;
- Résider en Belgique ;
- Ne pas avoir atteint l'âge légal de la pension ou pouvoir prétendre à une pension de retraite complète.

Si la reprise a lieu auprès de l'ancien employeur, le travailleur n'aura pas droit au complément et ce, quel que soit le type de contrat qui le liait avec votre ancien employeur (remplacement, intérimaire, durée déterminée...), si la reprise a lieu dans les 6 mois qui suivent la dernière occupation à son service.

Le complément de reprise du travail à durée indéterminée est octroyé pour une période de 12 mois. Cette période peut être chaque fois prolongée de 12 mois et ce, aussi longtemps que dure la reprise du travail.

Il s'élève à 197,93 € par mois.

✓ **Complément temporaire**

Les mêmes conditions s'appliquent à l'exception de l'obligation de prouver 20 années de passé professionnel.

Le complément temporaire de reprise du travail est octroyé pour une période de 12 mois. Cette période peut être prolongée par des périodes de 12 mois. La période totale ne peut jamais être supérieure à 36 mois.

Il s'élève à, pendant les 12 premiers mois, 197,93 €, pendant les 12 mois suivants, 131,95 € et, pendant les 12 mois suivants, 65,98 €. Les montants sont définis de manière forfaitaire et ne dépendent pas de l'horaire de travail ni de la rémunération ou du type de contrat.

✓ **Procédure**

Pour obtenir le complément, il faut introduire une demande de complément de reprise du travail à l'organisme de paiement (formulaire C129bis). La demande est transmise à l'Onem et doit y parvenir au plus tard le dernier jour du 2<sup>ème</sup> mois qui suit celui pour lequel le complément est demandé. Le complément sera accordé, pendant l'occupation, pour une période renouvelable de 12 mois. Pour continuer à bénéficier du complément après cette période de 12 mois, le travailleur devra confirmer sa situation auprès de l'organisme de paiement dans le courant du 11<sup>ème</sup> mois. Le complément sera alors accordé pour une nouvelle période renouvelable de 12 mois. Si le complément est refusé, il est possible d'introduire un recours contre cette décision devant le tribunal du travail dans les 3 mois.

Le complément de reprise du travail ne peut être cumulé, au cours d'un même mois, avec les allocations de chômage et les indemnités de maladie comme chômeur complet, l'allocation de garantie de revenus d'un travailleur à temps partiel avec maintien des droits (l'allocation de garantie de revenus accordée, par l'assurance maladie, au travailleur à temps partiel qui devient inapte ne peut pas non plus être cumulée) et les allocations d'interruption (dans le cadre de l'interruption de carrière ou du crédit temps). Si la reprise du travail a lieu en cours de mois, il est préférable de demander le complément à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la reprise de travail si, pour ce mois de reprise de travail, des allocations de chômage sont à percevoir.

• *L'examen médical de reprise du travail*

Après une période de maladie, le travailleur, d'une entreprise d'insertion par exemple, peut être amené à voir le médecin du travail – ou plutôt le conseiller en prévention médecin du travail – soit avant de reprendre le travail, soit dans les jours qui suivent sa reprise.

Le travailleur doit se soumettre à un examen médical de reprise de travail lorsqu'il appartient aux catégories de travailleurs :

- Occupés à un poste de sécurité, à un poste de vigilance, à une activité à risque défini ou à une activité liée aux denrées alimentaires ;
- Et absents depuis 4 semaines au moins pour cause d'incapacité de travail quelle qu'elle soit (maladie, affection ou accident), ou après un accouchement.



L'employeur a l'obligation d'informer le conseiller en prévention médecin du travail, de toute incapacité de travail de 4 semaines ou plus touchant un travailleur soumis à la surveillance de santé obligatoire.

L'examen a lieu, au plus tôt, le jour de la reprise de travail et au plus tard le 8<sup>ème</sup> jour ouvrable qui suit. Cet examen doit permettre au conseiller en prévention médecin du travail de vérifier si le travailleur est apte à reprendre son ancien poste ou fonction et, si ce n'est pas le cas, de prendre les mesures de prévention ou de protection appropriées soit par l'adaptation éventuelle du poste de travail, soit par une demande de mutation ou encore en décidant l'inaptitude définitive du travailleur. Le médecin du travail a également la possibilité de formuler des recommandations et des propositions concernant les conditions d'occupation et les mesures de prévention relatives au poste de travail ou à l'activité, via le formulaire d'évaluation de santé.

A côté de cet examen médical au moment de la reprise de travail, il existe la possibilité pour le travailleur de demander une pré « visite » dans cette optique. Contrairement à l'examen médical de reprise de travail, tous les travailleurs bénéficient de ce droit. Le texte légal parle explicitement d'une « visite ». Il ne s'agit donc pas d'un examen médical. Pour les travailleurs soumis à la surveillance médicale obligatoire, cette visite constitue une possibilité supplémentaire, à côté de l'examen médical obligatoire au moment de la reprise du travail. L'employeur est tenu d'informer les travailleurs qui sont en incapacité de travail depuis au moins 4 semaines, qu'ils ont droit à une telle visite.

Le travailleur peut demander une visite préalablement à la reprise du travail, aux conditions suivantes :

- Il doit prendre l'initiative en adressant une demande écrite à l'employeur ;
- Il donne son accord pour que le conseiller en prévention médecin du travail puisse consulter son dossier médical auprès du médecin traitant et se concerter avec ce dernier.

Dès que l'employeur reçoit une demande d'un travailleur, il avertit le conseiller en prévention médecin du travail afin que le travailleur soit convoqué à la visite de pré-reprise dans les huit jours suivant la réception de la demande. Après la visite, le conseiller en prévention médecin du travail examine le poste de travail du travailleur concerné et formulera à l'employeur ses propositions d'adaptation du poste ou des conditions de travail, via le formulaire d'évaluation de santé. Les frais de déplacement du travailleur pour cette visite sont à charge de l'employeur.

- Le mi-temps médical

Depuis le 12 avril 2013, tout travailleur qui se trouve en incapacité de travail et qui souhaite reprendre partiellement son activité professionnelle peut le faire sans obtenir au préalable l'autorisation de son médecin conseil. Il doit néanmoins prévenir ce dernier au plus tard la veille de sa reprise mais sans avoir à attendre un rendez-vous et le feu vert officiel de celui-ci. La procédure est ainsi assouplie et vise à aider les personnes en incapacité à reprendre le chemin du travail plus facilement. Cette simplification est l'occasion de rappeler brièvement le système des « *mi-temps médicaux* ».

Un certain nombre de conditions doivent être réunies pour qu'il puisse être question de reprise du travail à temps partiel.

Il ne peut, en effet, être question d'une reprise du travail à temps partiel que si le travailleur était en incapacité de travail totale préalablement à la reprise.

Lorsqu'un travailleur à temps plein passe à temps partiel sur avis de son médecin traitant sans qu'une journée d'incapacité totale n'ait précédé cette reprise, il est considéré comme un travailleur à temps partiel ordinaire. Il bénéficiera de sa rémunération à temps partiel mais ne recevra en complément de celle-ci aucune indemnité de la mutualité pour cette période. Si survient ensuite une incapacité totale, les indemnités de la mutualité seront calculées sur les prestations précédant son incapacité totale, c'est-à-dire ses prestations à temps partiel et non à temps plein. Ces indemnités seront donc inférieures à ce qu'il aurait reçu s'il avait fourni des prestations de travail à temps plein avant son incapacité de travail totale.

La reprise du travail à temps partiel doit être autorisée par le médecin conseil de la mutualité. Il peut accorder celle-ci à condition que, d'un point de vue médical, le travailleur maintienne une diminution de ses capacités de 50 % au moins et que la reprise du travail soit conciliable avec la maladie.

Comme expliqué dans le paragraphe d'introduction, l'article 17 de la loi-programme du 4 juillet 2011 prévoit la suppression de l'obligation d'obtenir préalablement cette autorisation. Celle-ci est cependant toujours requise, mais elle peut être donnée *a posteriori*.

Même si la reprise se situe pendant la période de salaire garanti et le travailleur ne reçoit pas encore des allocations de maladie de la part de la mutualité, c'est le médecin conseil de la mutualité qui doit donner l'autorisation (et donc pas le médecin traitant). La déclaration se fait au moyen d'un même formulaire standard. Le médecin conseil rend sa décision au plus tard le 30<sup>ème</sup> jour ouvrable à compter du premier jour de la reprise du travail. Le formulaire reprenant la décision est envoyé par courrier postal dans les 7 jours calendrier à compter de

la décision, ou après l'examen médical, le cas échéant. Dans le cas d'un refus, le travailleur garde un droit d'indemnité jusqu'au moment où la décision est appliquée, sauf s'il a rempli tardivement les formalités. Celle-ci entre en vigueur le jour qui suit la remise ou le jour qui suit son envoi par le médecin conseil au travailleur, sauf si celui-ci détermine une date ultérieure.

Si la reprise partielle se produit sur avis préalable du médecin conseil de la mutualité, l'employeur paye alors un salaire en rapport avec les prestations effectives de travail. Si un certain nombre de conditions sont respectées, le travailleur est en droit de cumuler ce salaire et les indemnités allouées par la mutualité et ce, jusqu'à un certain plafond.

Toutefois, si la reprise du travail se fait sur avis du médecin traitant mais sans que le médecin conseil de la mutualité ait marqué son accord, celle-ci est considérée comme une adaptation de commun accord du contrat de travail. Celui-ci devient un contrat à temps partiel avec toutes les conséquences qui s'ensuivent.

Il ne peut également être question de reprise partielle du travail que si l'employeur donne son accord. L'employeur n'est en effet pas obligé d'occuper un travailleur qui n'est pas totalement apte à effectuer le travail convenu contractuellement. Il peut refuser à bon droit qu'un travailleur effectue un travail à temps partiel ou des prestations limitées pour des raisons médicales et ce, jusqu'au rétablissement complet du travailleur.

L'employeur qui a donné son accord pour une reprise à temps partiel peut retirer son accord à tout moment et demander à son travailleur d'opter pour une reprise à temps plein ou pour le retour à une incapacité de travail totale. Par ailleurs, le fait, pour l'employeur, d'avoir accepté une reprise partielle du travail ne signifie pas qu'il doit accepter automatiquement le nombre d'heures tel qu'il est mentionné sur la décision de reconnaissance d'incapacité de travail partielle. L'employeur peut en effet autoriser une reprise pour un nombre d'heures moins important, si cela correspond mieux aux besoins de l'entreprise. Il ne peut cependant permettre une reprise pour un plus grand nombre d'heures. Le nombre d'heures autorisé par le médecin conseil est un maximum.

- *Le plan de réintégration et la réforme annoncée de l'incapacité de travail*

Toujours en matière de reprise de travail après incapacité, il faut maintenant aussi savoir que la loi programme du 19 décembre 2014 introduit l'obligation d'établir, au plus tard trois mois après le début de l'incapacité de travail d'un travailleur, un plan de réintégration. Différentes parties seront impliquées. Non seulement le médecin conseil de la mutuelle, mais aussi l'employeur, le médecin traitant du travailleur,

l'INAMI et les services internes et externes de prévention et de protection au travail joueront en effet un rôle actif dans ce cadre. Un arrêté royal doit encore préciser les modalités de l'établissement et du suivi de ce plan de réintégration.

En matière d'incapacité de travail, la loi programme du 19 décembre 2014 précise en effet un certain nombre de mesures prévues dans l'accord de gouvernement fédéral. Une réforme approfondie de l'incapacité de travail y est annoncée. Le Gouvernement souhaite dans ce cadre favoriser la réinsertion de personnes en incapacité de travail. L'accent sera mis sur ce que le travailleur en incapacité peut encore faire et non sur ce qu'il ne peut plus faire.

Dans les 3 mois qui suivent le début de la période d'incapacité primaire, un plan de réinsertion doit être établi par le médecin conseil à la suite d'une consultation approfondie entre celui-ci et les parties concernées. Ce plan est suivi sur une base régulière. Le système principal actuellement en vigueur pour favoriser la réinsertion professionnelle, à savoir la reprise du travail à temps partiel avec l'autorisation du médecin conseil pour les personnes en incapacité de travail de 50 % au moins, pourra donc être élargie aux personnes en incapacité de travail de moins de 50 %. Lors de l'établissement du plan de réinsertion, l'objectif est de favoriser la collaboration entre le médecin traitant, le médecin du travail conseiller en prévention et le médecin conseil. Même l'ex-employeur et le service régional de l'emploi seront impliqués. Le rôle principal revient au médecin-conseil de la mutuelle qui sera chargé de l'établissement du plan et veille à la réinsertion du travailleur. Les arrêtés d'exécution nécessaires pour préciser quels acteurs devront intervenir dans la réinsertion et qui détermineront le contenu et les modalités du plan doivent encore être promulgués.

Par ailleurs, les allocations de maladie et d'invalidité seront désormais calculées sur la base de la période de référence des quatre trimestres qui précèdent le trimestre du début de l'incapacité de travail. Le législateur a estimé que la période de référence dans l'ancienne réglementation, c'est-à-dire le calcul des allocations sur la base du dernier salaire journalier, était beaucoup trop courte. En conséquence, le délai de carence pour bénéficier d'allocations de maladie et d'invalidité est désormais de 12 mois au lieu de 6 mois au cours desquels 120 jours doivent être prestés. Le nombre de jours qui doivent être prestés au cours de cette période ne doublera pas, mais passera à 180. Cette nouvelle règle ne s'applique pas aux allocations de maternité (120 jours sur une période de 6 mois). Les modalités ainsi que la date d'entrée en vigueur de cette réglementation doivent encore être fixées par arrêté royal.

Enfin, certaines infractions en ces matières entraîneront désormais une exclusion du droit aux allocations de maladie et d'invalidité à raison de trois indemnités journalières au moins et de 400 indemnités journalières au plus (bénéficiaire indûment d'indemnités sur la base d'une fausse déclaration ou d'un faux document ; ne pas communiquer à son organisme assureur tout élément modifiant la partie de la feuille de renseignements réservée au titulaire et ayant une incidence sur les indemnités ; reprendre une activité pendant la période où l'on bénéficie d'indemnités sans autorisation ou sans respect des conditions de l'autorisation ; ne pas informer son organisme assureur de la reprise d'une activité ; ne pas déclarer ses revenus à son organisme assureur). Les sanctions seront réparties en trois niveaux avec une exclusion de 400 jours maximum (auparavant 200 jours) pour les infractions graves et une exclusion de 3 jours minimum (auparavant 1 jour) pour les infractions légères.

## 2. Mesures de soutien à la formation

### 2.1 Fixation temporaire du montant des allocations de chômage pendant une formation

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2012, le caractère dégressif de l'assurance chômage a été mis en application. Le système ainsi réformé voit donc apparaître trois périodes différentes d'indemnisation au cours desquelles le montant de l'allocation perçue diminue (pour une synthèse de la réforme, voyez la feuille info Onem « *Réforme de l'assurance chômage à partir de novembre 2012* » disponible à l'adresse

[http://www.rva.be/Frames/frameset.aspx?Path=D\\_opdracht\\_VW/&Items=1&Language=FR](http://www.rva.be/Frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_VW/&Items=1&Language=FR)). Il existe cependant des cas où le montant de cette allocation est fixé, c'est-à-dire ne diminue plus de manière définitive ou temporaire. Il est intéressant de savoir que cette fixation peut parfois concerner des stagiaires en formation en OISP.

L'article 116 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage précise, en effet, que la 1<sup>ère</sup> phase ou la phase intermédiaire (2<sup>ème</sup> phase) de la période d'indemnisation est prolongée lorsque celle-ci est interrompue :

- Par les occupations suivantes, si leur durée est d'au moins 3 mois :
  - Une occupation comme travailleur à temps plein ;
  - Une occupation à temps plein en tant que chômeur handicapé ;
  - Une période d'occupation comme travailleur à temps partiel avec maintien des droits pour laquelle l'allocation de garantie de revenus n'est pas octroyée.
- Par les événements suivants, si leur durée ininterrompue est d'au moins 3 mois :
  - Une formation professionnelle, comportant un nombre d'heures hebdomadaire qui correspond à un régime de travail à temps plein ;

- La cohabitation à l'étranger avec un Belge y occupé dans le cadre du stationnement des forces armées belges.
- Les évènements suivants, si leur durée ininterrompue est d'au moins 6 mois :
  - L'exercice d'une profession qui n'est pas assujettie à la sécurité sociale, secteur chômage ;
  - Le bénéfice de la dispense pour le chômeur qui se trouve dans une situation difficile sur le plan social et familial ;
  - Une reprise d'études de plein exercice pendant laquelle aucune allocation n'est octroyée.
- La période pendant laquelle un travailleur bénéficie d'allocations d'interruption parce qu'il interrompt sa carrière professionnelle ou réduit ses prestations de travail, quelle que soit la durée de cette période.

La période de chômage est alors prolongée de la durée de l'événement. Il faut toutefois bien noter qu'il n'est tenu compte pour celle-ci que des mois complets effectués.

Pour l'évènement qui nous concerne, on entend par formation professionnelle, la formation organisée ou subventionnée par le service régional de l'emploi et de la formation professionnelle (Forem), ainsi que la formation professionnelle individuelle dans une entreprise ou dans un établissement d'enseignement, reconnue par ce service régional et agréée par le directeur du bureau du chômage.

Le montant de l'allocation est fixé temporairement dans la 1<sup>ère</sup> ou dans la 2<sup>ème</sup> période d'indemnisation lorsque l'on suit une formation professionnelle à temps plein. Pendant toute la durée de la formation professionnelle, il est perçu le même montant que celui qui était valable le 1<sup>er</sup> jour de la formation pour autant qu'il n'y ait pas d'adaptation à l'index et que la situation familiale ne change pas.

Comme on le comprend, seuls les stagiaires sous contrat F70bis, c'est-à-dire, en OISP, pourraient donc être visés. À la condition que la formation corresponde à un régime de travail à temps plein et soit donnée pendant une période ininterrompue d'au moins 3 mois. Peu de centres OISP fonctionnent sous un tel régime. Mais, pour ces derniers, ce maintien temporaire du montant de l'allocation constitue une information importante pour leurs bénéficiaires.

## 2.2 La dispense pour reprendre des études dans le cadre d'un métier en pénurie

En matière de formation d'ailleurs, les métiers en pénurie sont de plus en plus privilégiés par les politiques d'emploi. Ainsi, pour les chômeurs complets indemnisés sans diplôme de l'enseignement supérieur, s'ils ont terminé depuis deux ans au moins leurs études ou leur apprentissage, une dispense peut leur être octroyée par l'Onem pour reprendre des études de plein exercice qui préparent à une profession où existe une pénurie significative de main-d'œuvre. Pendant cette période, le droit aux allocations est maintenu mais l'application de certaines obligations relatives à la disponibilité sur le marché de l'emploi est suspendue.



Les études en question doivent être organisées, subventionnées ou reconnues par une Communauté et être soit d'un niveau équivalent ou supérieur aux études déjà suivies, soit d'un niveau inférieur aux études déjà suivies, à condition qu'elles relèvent de l'enseignement supérieur. Les cours doivent aussi être donnés en journée durant la semaine. Pour l'année 2015-2016 en Communauté française, ce sont les études suivantes qui sont concernées :

➤ ***Dans l'enseignement technique et professionnel***

Boucher ; climatisation, installations de réfrigération et de chauffage ; conducteur d'engins de chantier ; construction (peu importe la spécialité, dont notamment vitrier, marbrier placeur, parqueteur, monteur en structure métalliques, etc.) ; cuisinier ; dessinateur en construction ; électricité, installations électriques ; infirmier (peu importe la spécialité) ; informatique ; mécanique, électromécanique ; pâtissier – boulanger ; techniques de transformation du métal et constructions métalliques (peu importe la spécialité, tourneur-ajusteur, outilleur, tôlier, chaudronnier, conducteur-régleur, tuyauteur, soudeur, etc.) ; travail du bois (peu importe la spécialisation, dont notamment menuisier, scieur, etc.).

➤ ***Dans l'enseignement supérieur professionnalisant (bachelier)***

Enseignement technique supérieur, peu importe la spécialité (mécanique, électromécanique, électricité, électronique, etc.) ; ergothérapie ; infirmier, peu importe la spécialité (y compris bachelier accoucheuse) ; informatique, peu importe la spécialité.

➤ ***Dans l'enseignement supérieur (bachelier et master)***

Informatique (peu importe la spécialité) ; ingénieur civil (peu importe la spécialité) ; ingénieur commercial ; ingénieur industriel (peu importe la spécialité).

La dispense est octroyée, une seule fois, pour la durée d'une année scolaire, vacances scolaires comprises. En cas de réussite, elle peut être prolongée. Toutefois, s'il apparaît que les activités imposées par le programme ne sont pas régulièrement suivies, la dispense peut être retirée.

En pratique, la demande doit être introduite auprès de l'organisme de paiement au moyen du formulaire Onem C93 qui doit être complété par l'établissement d'enseignement choisi. Si le programme envisagé porte sur plusieurs années, la demande doit être renouvelée chaque année.

Cette mesure permet aux intéressés de garder leurs droits aux allocations de chômage tout en étant dispensés de certaines de leurs obligations. En effet, les personnes qui bénéficient de la dispense :

- Peuvent refuser un emploi proposé ;
- Ne doivent plus être disponibles sur le marché de l'emploi ;
- Ne doivent plus être inscrites comme demandeur d'emploi.

L'Onem publie annuellement une brochure qui contient la liste des études préparant à une profession où existe une pénurie de main-d'œuvre et pour lesquelles une telle dispense peut être accordée. Elle est parue depuis fin juin sur leur site Internet...

### 2.3 Les exonérations socioprofessionnelles pour les bénéficiaires du revenu d'intégration

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2014, la période d'exonération socioprofessionnelle (ESP) reste maintenue à 3 ans comme par le passé. Mais désormais, ce délai d'exonération de 3 ans peut se constituer au sein d'une période de 6 ans qui commence le premier jour où l'exonération est accordée et se termine 6 ans plus tard. Dans l'ancien régime, il s'agissait d'une période de 3 ans ininterrompue.

Comme vous le savez, les bénéficiaires du revenu d'intégration peuvent profiter d'une exonération des revenus perçus dans le cadre de l'intégration socioprofessionnelle (exonération ISP – exonération ordinaire).

Cette exonération s'applique à l'allocation de formation perçue par l'intéressé qui, en tant que bénéficiaire du revenu d'intégration, entame ou poursuit une formation professionnelle. Elle peut même s'appliquer si l'intéressé suivait déjà une formation professionnelle avant d'avoir droit à un revenu d'intégration et s'élève à maximum 234,55 € par mois, 2.814,60 € annuellement (montant à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2012). Dans ce dernier cas, auparavant, les allocations étaient déduites du revenu d'intégration.

L'exonération peut uniquement s'appliquer si l'intéressé a encore droit à un revenu d'intégration complémentaire après application de l'exonération. Le revenu peut être supérieur au montant du revenu d'intégration de la catégorie à laquelle il appartient mais doit être inférieur après application de l'exonération. Les autres ressources doivent évidemment être prises en considération pour voir si le montant final est inférieur au montant du revenu d'intégration de la catégorie à laquelle l'intéressé appartient.

Le délai de l'exonération débute à compter de :

- La date à laquelle l'intéressé commence à travailler en tant que bénéficiaire du revenu d'intégration ;
- La date à laquelle l'intéressé entame une formation professionnelle en tant que bénéficiaire du revenu d'intégration ;
- La date à partir de laquelle l'intéressé a droit à un revenu d'intégration, au cas où il suivait déjà une formation professionnelle.

Si le droit au revenu d'intégration est interrompu (pour cause de revenus temporairement trop élevés), l'exonération ISP peut à nouveau être appliquée si elle pouvait l'être lorsque l'intéressé a commencé ce même emploi ou formation.

Des mesures de transition ont été prévues pour les bénéficiaires du revenu d'intégration dont la période d'exonération a débuté avant le 1<sup>er</sup> octobre 2014 et dont le délai d'exonération de 3 ans n'a pas encore expiré. Les bénéficiaires du revenu d'intégration qui se trouvent dans cette situation ont droit au délai restant de la période exonérée dans les nouvelles conditions qui s'appliquent désormais aux personnes bénéficiant pour la première fois de l'exonération à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014. Concrètement, cela implique qu'il faudra établir un état de la situation pour ces personnes le 1<sup>er</sup> octobre 2014. Le solde du délai d'exonération devra être établi. Pour déterminer ce solde, il faut en premier lieu calculer le délai durant lequel les intéressés ont déjà bénéficié de l'exonération. Pour ce faire, il y a lieu de commencer à calculer à partir de la date où l'exonération a été accordée pour la première fois (premier jour de travail ou de formation), et ce, jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2014. Ce délai doit ensuite être déduit du délai de 3 ans. Le résultat est le solde de la durée d'exonération.

Le délai de 6 ans commence à courir le premier jour où l'intéressé a bénéficié pour la première fois de l'avantage de l'exonération ISP et prend fin 6 ans plus tard. En d'autres termes, le délai de 6 ans ne commence pas à courir le 1<sup>er</sup> octobre 2014.

Dans l'ancienne procédure, pour un délai qui commence à courir le 1<sup>er</sup> avril 2012 et se termine 3 ans plus tard à savoir le 31 mars 2015, la personne, au 1<sup>er</sup> octobre 2014, n'aurait pu faire valoir encore que 6 mois. Avec la nouvelle procédure, le délai commence à courir le 1<sup>er</sup> avril 2012 et prend fin 6 ans plus tard, le 31 mars 2018. Au 1<sup>er</sup> octobre 2014, la personne peut faire valoir les 6 mois qui lui restent pendant la période qui cours jusqu'au 31 mars 2018. Ce sont donc les nouvelles conditions définies par l'article 35, §1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 portant règlement général en matière de droit à l'intégration sociale qui s'appliquent. A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014, seules les périodes durant lesquelles la personne a effectivement travaillé ou suivi une formation sont prises en compte dans la définition du délai d'exonération.

C'est le programme NovaPrima qui va initialiser la situation pour tous les bénéficiaires concernés. NovaPrima calculera la date de première exonération ainsi que le nombre de jours déjà consommés dans toute la Belgique (car le revenu d'intégration est un calcul qui se fait par jour et non en mois). Les CPAS ne doivent donc rien faire. Tout se fera automatiquement via un programme de conversion.

#### 2.4 Le contrat d'adaptation professionnelle pour le public AWIPH

Les personnes reconnues à l'AWIPH ont accès à des mesures spécifiques en matière d'emploi/formation. Parmi celles-ci, le contrat d'adaptation professionnelle est une période de formation en situation réelle de travail, pour préparer l'intégration professionnelle d'une personne handicapée. Ce contrat est conclu entre la personne handicapée et une entreprise, après accord de l'AWIPH. Il peut se réaliser dans tous les secteurs d'activité dans tous types d'entreprises. Il s'agit d'une formation par la pratique, réalisée sous la responsabilité de l'entreprise. Un programme individuel de formation est établi, en collaboration étroite entre le stagiaire, l'entreprise et

l'AWIPH. L'expérience acquise à l'issue du contrat d'adaptation professionnelle est de nature à rendre possible l'engagement du stagiaire sous contrat de travail, au sein de l'entreprise formatrice ou ailleurs.

Le but du contrat d'adaptation professionnelle est d'assurer l'emploi du stagiaire dans des conditions habituelles de travail. L'entreprise peut bénéficier, à charge de l'AWIPH, d'une prime à l'intégration permettant le remboursement de 25 % du coût salarial pendant au maximum une année. Elle peut aussi bénéficier des aides à l'emploi octroyées par d'autres pouvoirs publics. Des aides spécifiques sont également prévues par l'AWIPH pour faire face, si nécessaire, à des difficultés liées au handicap : la prime de compensation qui est une intervention financière accordée à l'entreprise pour compenser le coût des mesures qu'elle prend pour permettre au travailleur d'assumer au mieux ses fonctions et la prime pour l'aménagement du poste de travail qui est une intervention dans les frais supplémentaires liés au handicap.

Dans le cadre du contrat d'adaptation professionnelle, le stagiaire doit respecter les conditions suivantes :

- Ne plus être soumis à l'obligation scolaire ;
- Ne pas avoir de qualification et/ou d'expérience professionnelles directement utilisables sur le marché de l'emploi ;
- Avoir de bonnes chances de succès dans le métier envisagé.

Le candidat doit d'abord faire reconnaître son handicap par l'AWIPH. Le formulaire de demande doit être introduit par l'entreprise formatrice auprès du bureau régional compétent du fait du domicile de la personne handicapée. Il doit comporter l'accord du candidat sur la proposition de formation. Si nécessaire, l'AWIPH prend contact pour demander des informations complémentaires, ou convenir de modalités particulières. L'AWIPH avertit l'entreprise et le stagiaire de la décision prise (accord ou refus, conditions éventuellement posées, etc.). L'entreprise fixe la date de début de formation et la signale au stagiaire et à l'AWIPH. Le contrat est signé à l'initiative de l'AWIPH. Si le candidat est chômeur indemnisé, il doit obtenir une dispense de pointage auprès de l'Onem. S'il est en invalidité, il doit obtenir l'accord du Collège des médecins-directeurs de l'INAMI via sa mutuelle.

Le contrat d'adaptation professionnelle est conclu pour une durée maximale d'un an. Il peut être prolongé. Le contrat prévoit une période d'essai d'un mois.

Durant le contrat, le stagiaire s'engage à :

- Se consacrer consciencieusement à sa formation ;
- Se conformer au règlement de travail en vigueur dans l'entreprise et respecter les consignes de sécurité ;
- Faire périodiquement le point sur la progression de la formation avec l'entreprise et un représentant de l'AWIPH.

Il bénéficie d'une expérience et de compétences utiles pour assurer son emploi, d'un suivi de l'AWIPH, qui peut l'épauler en cas de problèmes, d'indemnités de formation, d'une intervention dans ses frais de déplacement et d'un assujettissement à la sécurité sociale, qui lui ouvre ou lui maintient un certain nombre de droits en tant que travailleur.

L'entreprise formatrice s'engage à :

- Assurer la formation dans de bonnes conditions ;
- Surveiller personnellement l'exécution du contrat, ou désigner un membre de son personnel chargé d'assurer cette formation ;
- Faire périodiquement le point sur la progression de la formation avec le stagiaire et un représentant de l'AWIPH ;
- Ne pas imposer au stagiaire des tâches étrangères à la formation ;
- Payer au stagiaire les indemnités de formation (l'AWIPH rembourse une partie de ces indemnités) ;
- Déclarer ces indemnités de formation et verser les cotisations dues à l'ONSS (l'AWIPH rembourse une part de ces cotisations) ;
- Respecter la législation du travail (sécurité, médecine du travail, assurance-loi, etc.).

Elle bénéficie, elle, de l'apport d'un travailleur qu'elle forme en fonction de ses besoins et des exigences de la fonction, de la possibilité de se faire une idée objective des possibilités du travailleur et d'un soutien pédagogique de l'AWIPH pour élaborer le programme de formation, obtenir la collaboration de centres de formation, aider à l'évaluation de la formation.

Trois informations doivent être connues pour déterminer le montant des indemnités de formation : le régime horaire à temps plein au sein de l'entreprise formatrice, la rémunération qui serait octroyée au travailleur s'il était embauché sous contrat de travail à la fonction qui fait l'objet du contrat d'adaptation professionnelle et le montant des allocations sociales qu'il perçoit avant la formation.

La notion d'allocation sociale vise les allocations de chômage, les indemnités d'incapacité de travail (mutuelle), les allocations de remplacement de revenus pour personnes handicapées, les pensions de retraite et d'invalidité, les indemnités relatives aux accidents de travail et aux maladies professionnelles, les indemnités allouées aux victimes d'un accident (art. 1382 du Code civil), et les revenus professionnels perçus pour les heures de formation. En revanche, les allocations d'intégration pour personnes handicapées, de même que les allocations familiales, ne sont pas concernées.

Le montant des indemnités de formation est déterminé comme suit :

- La première année : 60 % de la différence entre les allocations perçues et la rémunération de la fonction, ramenées à des montants horaires sur base du régime horaire à temps plein au sein de l'entreprise formatrice ;
- Si le contrat d'adaptation professionnelle dure plus d'un an : les indemnités de formation passent à 80 % de cette différence.

L'entreprise verse ces indemnités de formation au stagiaire et cotise à l'ONSS sur cette base. L'AWIPH rembourse 70 % de ces montants.

En plus, l'AWIPH, avec le soutien du Fonds social européen, intervient dans les frais de transport :

- Le coût du transport en commun au tarif le plus avantageux (par exemple un abonnement) ou lorsque le handicap le justifie, indemnité de 0,335 €/km (montant au 1<sup>er</sup> juillet 2011) ;
- Diminués de 0,50 € par jour de formation (franchise) ;
- Avec un maximum d'environ 15 € par jour de formation.

## 2.5 Obligation « premier emploi » et « stage »

Actuellement, les employeurs du secteur privé, comptant au moins 50 travailleurs au 30 juin de l'année précédente, doivent au moins engager 3 % de jeunes qui sont âgés de moins de 26 ans et qui sont inscrits comme demandeur d'emploi, exprimé en équivalent temps plein par rapport au deuxième trimestre de l'année précédente. Cette obligation s'inscrit dans une politique plus générale de mise à l'emploi des jeunes qui se trouvent précarisés sur le marché de l'emploi. Elle est communément appelée obligation « premier emploi ». Depuis 2013, une stratégie complémentaire a été élaborée. Elle vise à obliger les employeurs à occuper un certain pourcentage de stagiaires et ce, afin de permettre aux jeunes de faire connaissance avec le marché du travail.

Cette nouvelle obligation s'applique à l'ensemble des employeurs du secteur privé, peu importe le nombre de travailleurs occupés cette fois. Ceux-ci doivent prévoir chaque année un certain nombre de places de stage en entreprise (stages d'intégration) proportionnel à 1 % de l'effectif (calculé en ETP) au 2<sup>ème</sup> trimestre de l'année précédente.

Les stages suivants pourront être pris en compte dans le calcul du respect de l'obligation :

- Les stages de transition ;
- Les PFI ou FPI (plan formation-insertion/formation professionnelle individuelle en entreprise) ;
- Les conventions de premier emploi en tant qu'apprenti ou en formation en alternance ;
- Les travailleurs engagés immédiatement après le stage d'intégration par le même employeur à l'issue de la formation.



Pour permettre la vérification de cette obligation, la déclaration Dimona a été rendue obligatoire pour tous les jeunes en stage auprès d'un employeur. Cette déclaration a été généralisée à l'ensemble des systèmes de formation en alternance ainsi qu'aux jeunes en stage de transition et en contrat pour une formation professionnelle individuelle en entreprise.

Pour le moment, il s'agit d'une obligation générale pour tous les employeurs privés. Le respect de celle-ci ne sera donc pas individualisé par employeur. Autrement dit, pour sa vérification, les employeurs qui engageraient plus de 1 % de stagiaires pourraient compenser le manque d'engagements de stagiaires chez d'autres employeurs. Si l'obligation générale de 1 % n'est pas respectée, il est prévu, qu'au plus tôt à partir de 2015, une obligation individuelle d'engagement de 1 % de stagiaires serait instaurée pour les employeurs d'au moins 100 travailleurs au 30 juin de l'année précédente. À l'heure actuelle, une telle conversion n'a pas encore eu lieu.

## 2.6 Le stage de transition

Le stage de transition est un dispositif régional d'insertion et de formation professionnelle qui comporte un stage auprès d'un employeur et une partie formative auprès d'un opérateur de formation ou auprès dudit employeur, afin de permettre aux jeunes peu qualifiés d'acquérir des compétences professionnelles nécessaires sur le marché du travail pour exercer une activité professionnelle. Le stage de transition s'effectue à temps plein pour le stagiaire et se déroule au moins pour moitié auprès de l'employeur, et pour le reste en formation modulable dispensée par un des opérateurs de formation ou auprès de l'employeur.

Les opérateurs de formation ont l'obligation de contribuer à cette politique notamment en informant les stagiaires et les employeurs de l'existence de celle-ci et en prospectant des possibilités de stage chez ces derniers. Pour rappel, les stagiaires en transition sont pris en compte dans le quota de stagiaires à occuper annuellement par tous les employeurs du secteur privé (1 % de l'effectif calculé en ETP au 2<sup>ème</sup> trimestre de l'année précédente). La Fédération des CPAS déplore le fait que les bénéficiaires du revenu d'intégration ne soient pas directement assimilés au public-cible visé par cette mesure. Le décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle présente le même oubli...

### ➤ **Champ d'application**

Toute entreprise, ASBL ou autorité administrative peut accueillir des stagiaires en transition.

Ces derniers doivent remplir les conditions suivantes :

- Etre inscrits comme demandeur d'emploi inoccupé auprès du Forem ;
- Etre en stage d'insertion professionnelle. Le fait de recevoir un revenu d'intégration pendant le stage d'insertion professionnelle n'empêche pas d'être pris en considération comme stagiaire ;

- Avoir au maximum un diplôme ou un certificat de l'enseignement secondaire supérieur (CESS) (en fonction du nombre de demandes introduites, le ministre compétent peut limiter l'accessibilité des stages de transition aux personnes qui ne disposent pas d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur) ;
- Avoir toujours collaboré de manière « *positive* » aux actions d'accompagnement du service de l'emploi.

Le stage de transition prend cours au plus tôt après le 6<sup>ème</sup> mois du stage d'insertion professionnelle (le 156<sup>ème</sup> jour de la période d'insertion professionnelle) et au plus tard le dernier jour du stage d'insertion professionnelle (le 310<sup>ème</sup> jour de la période d'insertion professionnelle). Le stage de transition est à temps plein, formation comprise.

Il a une durée 3 mois minimum et 6 maximum. Le jeune peut effectuer plusieurs stages pendant une période totale de 6 mois. Il reste néanmoins un demandeur d'emploi (c'est-à-dire qu'il continue à percevoir ses allocations ou son revenu d'intégration sociale) pendant la durée du stage de transition.

➤ **Obligations des parties**

• L'employeur

Il a l'obligation :

- D'accueillir le stagiaire et veiller à son intégration dans le milieu professionnel ;
- De lui confier uniquement des tâches en adéquation avec le contrat de stage et en lien avec le programme de formation ;
- De préparer le stagiaire à l'apprentissage d'un métier ;
- De faire une déclaration multifonctionnelle DIMONA ;
- D'assurer le stagiaire durant toute l'exécution du contrat de stage contre les accidents de travail et les accidents sur le chemin du travail ;
- De conclure un contrat d'assurance en responsabilité civile auprès d'une société d'assurance agréée, la police d'assurance couvrant les dommages causés par le stagiaire à des tiers à l'employeur où se forme le stagiaire ;
- De respecter les obligations en matière de bien-être au travail ;
- De collaborer avec le Forem et l'opérateur de formation ;
- De désigner un tuteur chargé du suivi et de l'accompagnement du stagiaire pendant la durée du stage ;
- De rembourser sur la base des pièces justificatives, les frais de déplacement du stagiaire liés à la mise en œuvre du stage.

- Le stagiaire

Le stagiaire doit :

- Être présent auprès de l'employeur conformément aux modalités du contrat de stage et tout mettre en œuvre pour arriver au terme de celui-ci ;
- Agir conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ;
- Suivre la partie formative conformément au programme de formation et participer aux évaluations ;
- Compléter les documents pédagogiques spécifiques à chaque opérateur ;
- Communiquer les informations et attestations nécessaires permettant de justifier ses absences éventuelles de l'entreprise ou de la formation ;
- Prévenir l'employeur et le Forem de toute difficulté liée à l'exécution du contrat de stage, et prévenir également l'opérateur de toute difficulté liée à la partie formative ;
- Accepter le principe de la mobilité extérieure à l'entreprise si celle-ci est prévue dans le programme de formation ;
- S'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle des personnes qui effectuent des prestations à ses côtés, soit à celle de tiers ;
- S'abstenir, tant au cours du contrat de stage qu'après la cessation de celui-ci, de divulguer les secrets de fabrication ou d'affaires ;
- Restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi et les vêtements de travail qui lui ont été confiés.

- L'opérateur de formation

Les opérateurs de formation doivent :

- Informer les employeurs et les candidats-stagiaires sur les stages de transition ;
- Dispenser la formation de manière à répondre au programme de formation du stagiaire ;
- Régler avec le Forem, le cas échéant par convention, les modalités relatives à la partie formative des stages de transition ;
- Collaborer avec le Forem dans sa mission de prospection des possibilités de stage auprès des employeurs.

- Le Forem

Le Forem doit :

- Accompagner le stagiaire tout au long de l'exécution du contrat de stage, et assurer le suivi du stage au travers du plan d'actions prévu par l'accompagnement individualisé ;

- Diffuser auprès des employeurs et des demandeurs d'emploi toute information relative aux stages de transition ;
- Réceptionner ainsi qu'instruire les demandes émanant des employeurs et les mettre en relation avec les candidats stagiaires ;
- Apporter aux employeurs une assistance dans la rédaction du programme de formation ;
- Rechercher activement des possibilités de stage auprès des employeurs ;
- Favoriser les synergies avec les partenaires sociaux sectoriels, notamment au travers des fonds sectoriels de formation ou d'utiliser celles existantes en vue de la promotion des stages de transition ;
- Assurer le suivi technique et pédagogique des stages de transition.

➤ **En pratique**

• Procédure

Pour offrir une place de stage de transition et accueillir un stagiaire, l'employeur doit prendre préalablement contact avec le Forem et introduire un formulaire type qui mentionne les données d'identification de l'employeur (le nom, l'expérience professionnelle et les qualifications du ou des tuteurs, la description des activités visées par le stage et le cas échéant, la description du processus de formation proposé). Le Forem accuse réception de la demande dans les 10 jours et l'analyse en fonction des candidats stagiaires auprès de leurs services.

• Contrat

Une convention doit être signée par les parties (demandeur d'emploi, employeur et Forem), avant l'arrivée du demandeur d'emploi dans l'entreprise. Le modèle de contrat contient au minimum les informations suivantes :

- La durée du stage ;
- L'intitulé du métier dans lequel est exercé le stage ;
- Le ou les lieux des activités situés en Belgique ;
- Les modalités d'exécution, notamment la proportion entre le stage auprès de l'employeur et la partie formative ;
- Les droits et obligations de chacune des parties ;
- Les modalités d'évaluation du stage par les parties ;
- Les coordonnées de l'employeur, des personnes de contact et du tuteur et, le cas échéant, de l'opérateur de formation et de la personne de contact auprès de cet opérateur ;
- Les conditions dans lesquelles il peut y mettre fin avant son terme.

- Réalisation

La moitié de la durée du stage peut se dérouler en dehors de l'entreprise et peut se présenter sous les formes suivantes :

- Une formation ou un ou plusieurs modules de formation organisés ou subventionnés par le Forem, agréés par le Forem ou les organismes de formation ou d'insertion liés au Forem par convention, ou soit à l'IFAPME et les centres de formation du réseau IFAPME ;
- Une formation ou un ou plusieurs modules de formation peuvent être organisés par l'employeur lui-même, pour autant qu'ils soient autorisés par le Forem dans le cadre du contrat de stage et qu'ils soient difficilement organisables en raison de circonstances particulières motivées par le Forem.

A la fin du stage de transition, les parties rédigent un rapport de stage conjoint.

Le Forem peut décider de mettre un terme au contrat de stage prématurément (sans devoir payer aucune indemnité au stagiaire) :

- Lorsque le demandeur d'emploi n'est plus inscrit en tant que tel au Forem ;
- Par cas fortuit ou force majeure lorsque celui-ci rend impossible définitivement l'exécution du contrat ;
- En cas de décès de l'une des parties ;
- De commun accord entre les parties, moyennant accord du conseiller-référent.

La partie formative du stage peut être arrêtée dans les cas suivants :

- En cas de cessation d'activités, de faillite, de reprise, de fusion de l'entreprise ou de changement de statut d'entreprise ;
- Sur décision motivée du service compétent du Forem, qui consulte, au besoin, l'opérateur de formation (en cas de dol, de faute lourde ou de faute légère du stagiaire lorsque celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel, ayant causé des dommages à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat) ;
- En cas de non-respect par l'employeur d'une ou plusieurs obligations prévues par la présente réglementation ;
- En cas de mésentente entre le bénéficiaire et l'entreprise constituant une entrave sérieuse à la bonne exécution du contrat de formation alternée.

➤ **Les aides**

- L'allocation de stage

En premier lieu, le stagiaire bénéficie une allocation de stage de 26,82 € par jour. Cette allocation de stage est à charge de l'Onem. Ce montant journalier peut être augmenté dès l'instant où (à l'issue du stage d'insertion professionnelle de 12 mois) le stagiaire remplit les conditions pour pouvoir bénéficier des allocations d'insertion et ce, à condition d'être considéré comme travailleur de moins de 21 ans, avec charge de famille ou isolé.

Etant donné que le stage est à temps plein, le stagiaire perçoit, en principe, 6 allocations journalières par semaine. Ces allocations sont également payées en cas d'absence pour maladie, chômage temporaire, fermeture de l'entreprise pour congés annuels, etc. sauf si le stage a été formellement suspendu. Le maître de stage indique alors cette suspension sur l'attestation de présence C98. Si l'absence est injustifiée, aucune allocation ne sera versée. Pendant toute la durée du stage, le nombre d'allocations auquel le stagiaire a droit n'est pas diminué en cas de travail en dehors du cadre de la formation (travail du week-end, profession accessoire, etc.).

- L'indemnité mensuelle

L'employeur ne paie pas de rémunération, mais un complément à une allocation non soumise aux cotisations sociales patronales et personnelles.

En plus de l'allocation de stage, le stagiaire perçoit également une indemnité mensuelle de 200 € à charge du maître de stage. Celle-ci est uniquement due pour les heures durant lesquelles le stagiaire est effectivement au service du maître de stage. Pour calculer l'indemnité mensuelle, il faut multiplier par 200 le nombre d'heures de présence effective dans le mois concerné et diviser le résultat par le nombre d'heures théorique dans le mois concerné. L'entreprise, l'ASBL ou l'autorité administrative doit adresser mensuellement au stagiaire une attestation mentionnant la prime et les indemnités payées.

## 2.7 Un nouveau dispositif de formation alternée en Région wallonne

La Région wallonne a instauré un nouveau dispositif de formation alternée visant à lutter contre le chômage des jeunes. Ce nouveau mécanisme est complémentaire au système du stage de transition ouvert aux demandeurs d'emploi pendant les 6 derniers mois de leur stage d'insertion professionnelle.



La formation alternée des demandeurs d'emploi est un dispositif de formation professionnelle comportant une formation pratique auprès d'un employeur et une formation auprès d'un opérateur de formation afin de permettre au bénéficiaire d'acquérir des compétences professionnelles nécessaires sur le marché du travail pour exercer une activité professionnelle. Outre l'employeur formateur et le demandeur d'emploi, les acteurs de ce nouveau mécanisme sont le Forem d'une part et l'IFAPME d'autre part. Le Forem y a notamment pour mission d'informer les employeurs et les demandeurs d'emploi du dispositif de la formation alternée et de suivre le bénéficiaire demandeur d'emploi tout au long de l'exécution du contrat de formation alternée.

Seuls les jeunes demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) inscrits en tant que tel auprès du Forem et répondant aux conditions suivantes peuvent profiter de ce nouveau dispositif :

- Être âgé de 18 à 25 ans accomplis ;
- Disposer au maximum d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur (CESS), sans disposer d'un certificat de qualification (CQ) ;
- Ne pas se situer dans la période de stage d'insertion professionnelle, sauf si la formation englobe un stage de transition ;
- Ne pas avoir conclu de plan formation-insertion (PFI) avec l'employeur potentiel.

La durée de la formation alternée du bénéficiaire est de 12 mois maximum en fonction du contenu du référentiel. Elle peut s'articuler avec un stage de transition. Dans ce cas, la durée de la formation alternée ne peut pas être supérieure à 18 mois.

En pratique, avant de débiter la formation alternée, le bénéficiaire, l'employeur, le Forem et l'opérateur de formation concluent un contrat de formation alternée. Ce contrat doit contenir toute une série de mentions obligatoires, dont l'intitulé du métier appris, le contenu et le plan de la formation. La formation alternée s'effectue à temps plein pour le bénéficiaire. Elle comporte au moins 50 % de la formation auprès de l'employeur et au moins 20 % en formation auprès d'un opérateur de formation. La répartition de la formation alternée entre la partie auprès de l'employeur et la partie auprès de l'opérateur de formation est modulable sur la durée de la formation en fonction des besoins du bénéficiaire et des réalités de l'entreprise et des compétences à acquérir pour exercer le métier.

Durant l'exécution du contrat de formation alternée, le bénéficiaire reste inscrit comme DEI au Forem et continue de recevoir des allocations de chômage, des allocations de stage, des allocations d'insertion ou le revenu d'intégration sociale. Il perçoit en outre, à charge de l'employeur, une intervention financière mensuelle de 350 € pour l'ensemble des prestations liées au contrat de formation alternée qui, à l'instar de l'allocation de 200 € payée dans le cadre du stage de transition, est exonérée de cotisations sociales mais est soumise à l'impôt.

Chargée de lutter contre le chômage des jeunes et revendiquée par le monde de l'entreprise, on espère que cette politique, qui s'ajoute aux autres mesures de stage, aura plus de succès que les autres. Le dispositif est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> février 2014.

## 2.8 L'accès au permis de conduire

### ➤ ***De nouvelles contraintes pour les formations permis de conduire***

Un arrêté royal adopté fin décembre 2013 a modifié les modalités de formation en vue de passer l'examen de permis de conduire. Ces modifications, dont l'ampleur a, semble-t-il, été largement sous-estimée par ses auteurs, entravent depuis leur entrée en vigueur, le 3 février 2014, l'action des associations proposant ce type de formations à destination des personnes précarisées. Des centres EFT/OISP ou des structures mises en place à l'initiative de ces derniers sont clairement touchés.

Le principal problème issu de ces modifications pour les formations en vue de passer l'examen pratique est la restriction opérée sur le nombre de stagiaires susceptibles d'être suivis par un guide non breveté. Or, en association, la grande majorité des guides, bénévoles, ne sont pas des instructeurs de conduite brevetés. Si le stagiaire ne fait pas partie des conditions d'exception, le guide doit attendre un an au moins entre chaque mission individuelle. L'action de ces associations est, par conséquent, mise en péril par cette contrainte puisqu'elles ne sont plus en mesure d'offrir un service adéquat, faute de guides disponibles, aux demandeurs de ces formations.

Du côté du permis théorique, le candidat qui rate deux fois de suite l'examen théorique B doit désormais suivre une formation théorique à la conduite dans une école de conduite agréée. Cette nouvelle règle qui semble moins impacter le secteur actuellement participe aussi à la crainte de ces associations dès lors que leurs bénéficiaires, de par leurs caractéristiques, sont plus enclins à être visés. Le coût à supporter pour suivre les leçons redevient alors un frein important dans leurs démarches pour obtenir le permis et se rapprocher ainsi du marché de l'emploi. Heureusement, il s'accompagne d'exceptions pour certaines personnes qui, dans un tel cas, ne devront pas passer par l'auto-école agréée. Il s'agit des candidats qui produisent un certificat d'un médecin oto-rhino-laryngologue attestant qu'ils présentent un handicap de l'ouïe tel qu'ils ne peuvent suivre l'enseignement théorique dans des conditions normales et des candidats dont les facultés mentales ou intellectuelles, ou le niveau d'alphabétisation, sont insuffisants pour subir l'examen en session normale, et qui en apportent la preuve par la production d'un certificat ou une attestation d'un centre psycho-médico-social, d'un centre public d'aide sociale, d'un institut d'enseignement spécial, d'un centre d'observation et de guidance ou d'un centre d'orientation professionnelle, à condition que ces candidats participent à une session spéciale de l'examen théorique.

Le permis de conduire reste un sésame incontournable, que ce soit dans le cadre de la vie sociale ou professionnelle. Il est synonyme d'émancipation personnelle et participe à rompre l'isolement dans lequel des personnes peuvent se retrouver. En matière d'insertion et d'accès à l'emploi, il représente un critère de sélection exclusif, qui plus est, de plus en plus important pour les postes accessibles à nos publics peu qualifiés. Ces derniers demandent encore plus de mobilité et de flexibilité que d'autres postes plus classiques : horaires décalés, de nuit, coupés sur plusieurs lieux de travail ou chantiers (secteur du titre-service, de l'aide familiale, de l'horeca, du nettoyage industriel, de la manutention), etc. En son absence, même certains travailleurs déjà à l'emploi ne peuvent prétendre à une occupation pérenne et restent donc cantonnés à des postes temporaires ou précaires. Considérant l'acquisition du permis de conduire comme outil d'insertion professionnelle, il apparaît clairement que les mesures précitées représentent donc de réels freins, à l'insertion de nos publics.

Le secteur demande que puissent continuer ces formations qui se caractérisent par des pédagogies et des accompagnements spécifiques envers un public précarisé pour lequel les auto-écoles privées et leur fonctionnement ne constituent pas une voie pertinente vers la réussite. En effet, ces publics souvent exclus d'un point de vue économique et social sont très faiblement scolarisés. Ils ne sont guère éduqués aux nouvelles technologies et ne possèdent pas une maîtrise suffisante de la langue française pour étudier et passer seuls l'examen théorique alors que celui-ci repose en grande partie sur la compréhension des questions posées et sur le maniement d'un outil informatique. Dans les centres, on se rend compte ainsi que les apprenants échouent plus pour des raisons de mauvaise compréhension des questions, de temps et de concentration que pour une méconnaissance des règles du code de la route.

Pour pallier à ces problèmes particuliers, les associations mettent en œuvre des formations basées sur l'apprentissage du français en lien avec le langage spécifique lié à la réglementation. Elles sont organisées en fonction des besoins et sont régulièrement aménagées en termes de contenus, méthodes et de rythmes pour correspondre au plus près possible au niveau d'avancement des stagiaires et leur apporter une attention adaptée et renforcée.

En matière théorique, la dimension collective de la formation et le tutorat sont également mis en avant de manière à assurer un soutien et une remise en confiance des stagiaires face à l'étude et l'examen. Du fait de leurs caractéristiques, ils ne savent pas faire preuve d'autonomie face à l'apprentissage, là où les auto-écoles agréées demandent un coût important qu'ils ne peuvent que très rarement assumer et n'offrent pas d'accompagnement individualisé. En outre, ces associations complètent leurs formations par la sensibilisation des stagiaires, dans le cadre de leur insertion socioprofessionnelle, à la mobilité citoyenne, la conduite responsable, l'éco-conduite, le covoiturage, la mobilité alternative, etc. Le volume de stagiaires accueillis et les résultats obtenus confortent le sentiment de ceux qui les ont initiées.

Ces formations plus longues (30 à 90 heures) et plus spécialisées présentent des taux de réussite avoisinant les 80 % voire 85 % si l'on prend en compte un éventuel second passage.

En matière pratique, la formation à la conduite peut s'accompagner de la préparation à l'acquisition, l'entretien, l'utilisation et la gestion d'un véhicule en adéquation avec les besoins économiques, sociaux et professionnels des stagiaires. Plus généralement, les aspects liés à la mobilité y sont également étudiés en raison des difficultés de raisonnement spatio-temporel, de connaissances géographiques défaillantes, d'un manque de pratique des transports en commun et des problèmes financiers importants que peuvent présenter les stagiaires. Ces formations annexes visent ainsi à l'acquisition de compétences spatio-temporelles et au renforcement de l'autonomie des stagiaires dans leur utilisation des transports et la confection d'itinéraires et d'horaires.

Plusieurs aménagements de la réglementation actuelle assureraient la pérennité et le développement de ces actions, véritable chaînon manquant entre les publics les plus éloignés du permis et les centres de validation. La suppression de la restriction concernant le recours à des guides non brevetés en formation pratique ou l'adoption d'un moratoire concernant le personnel salarié ou bénévole des associations ne disposant pas d'un brevet et l'élargissement du public non visé par l'obligation après deux échecs à l'examen théorique de passer par des cours en auto-école agréée en raison de leurs caractéristiques spécifiques explicitées plus haut doivent être les revendications principales. À côté de celles-ci, d'autres demandes permettraient une meilleure reconnaissance de ces associations comme la prise en compte de l'existence de celles-ci dans la formation au brevet d'instructeur (en tant que lieu possible de stage) ou dans les dispositifs d'incitation à l'obtention du permis. Il y va de l'égalité des chances en termes de mobilité et d'accès à l'emploi.

De manière générale, il ne faut pas oublier, en effet, que ces initiatives nécessaires participent aussi à l'amélioration de la sécurité routière au sens large. En proposant des formations spécialisées pour un public fragilisé leur permettant avec un taux de réussite très satisfaisant d'obtenir leur permis, il est clair que ces associations aident à diminuer le nombre de personnes qui roulent en voiture quotidiennement sans permis ou sans assurance.

Les formations à la conduite, des auto-écoles et des centres d'examen sont transférées à la Région depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, le permis de conduire restant, lui, une matière fédérale. La réglementation existante et les problèmes qui en découlent restent donc d'application jusqu'à ce que la Région décide de modifications ou de nouvelles règles. Au risque de voir certaines associations ou certaines formations remettre en question la poursuite leurs activités existantes et indispensables pour le public qui y est accueilli, l'adoption de mesures de réparation est plus qu'urgente...

➤ **Une réforme de la filière libre en vue ?**

Une refonte complète de la filière libre serait à l'ordre du jour. Pas plus d'informations mais des rumeurs parlent d'un alignement sur les mécanismes actuellement applicables pour l'obtention du permis moto, c'est-à-dire, un passage obligatoire par 6 heures minimum de cours dans une auto-école agréée et la réussite des manœuvres avant de partir sur la route avec un guide éventuel. À cela, il faudrait peut-être ajouter la présence d'un directeur breveté dans les ASBL actives en la matière. L'Europe pousserait en tout état de cause à des modifications, la Belgique étant le seul pays de l'Union où un apprentissage pratique non encadré par des professionnels existe. Autant dire qu'en cas d'adoption d'un tel nouveau système, les associations qui proposent des formations pratiques, sans avoir recours à la sous-traitance, pourraient mettre la clé sous la porte. Déjà largement en difficulté depuis l'interdiction du recours à des guides non brevetés pour suivre les apprenants, ces derniers n'arriveraient même plus jusqu'à ce niveau de l'enseignement. Un non-sens alors que la demande pour profiter de ces services est importante en raison du caractère approprié et adapté de la formation dispensée envers le public bénéficiaire.

Quant aux formations pour le permis théorique, plus fréquentes dans le secteur, on peut clairement dire qu'elles deviendraient également inutiles si était instaurée l'obligation de passer par l'auto-école avant d'obtenir une autorisation pour aller sur la route. Le coût et le caractère inapproprié des formations en auto-école pour le public visé par nos actions annihileraient toute possibilité de continuation du parcours de celui-ci vers le permis de conduire. Dès lors pourquoi le commencer et, partant, plus loin, pourquoi le financer s'il n'aboutit jamais ? Si, au début de la problématique soulevée l'an dernier, seules les structures proposant des formations à la pratique étaient concrètement impactées et celles proposant des formations théoriques pouvaient se permettre d'y être seulement attentives, toutes doivent désormais monter au front. Nous sommes maintenant devant un problème qui doit être analysé de manière globale car ce qui changera d'un côté affectera inconditionnellement l'autre. Cette nouvelle dynamique constitue un autre élément qui participe à la nécessité de réfléchir sur un nouveau modèle, peut-être plus intégré, dans lequel nos actions devront s'inscrire.

Le cabinet du Ministre PREVOT, compétent depuis la régionalisation de ces matières serait pourtant sensible à la problématique vécue et aux besoins du terrain. Il aurait accueilli favorablement nos doléances tout en demandant des propositions concrètes sur l'élaboration d'un nouveau modèle alternatif aux auto-écoles à mi-chemin entre le non-marchand et le commercial. La Ministre TILLIEUX a aussi répondu en ce sens au Parlement wallon le 6 mai dernier lorsqu'elle a été interrogée sur l'abandon des chèques-formation pour le permis de conduire : *« Il y a là quelque chose à faire, mais cela doit passer aussi par les acteurs de terrain. Des EFT et des OISP, aujourd'hui, organisent déjà des formations tout à fait adaptées pour des publics plus fragilisés. Des exemples existent aussi dans les bassins emploi formation, notamment dans le Luxembourg où la question de la mobilité est, de manière*



*permanente, un frein à l'emploi et doit être surmontée. Nous agissons avec les bassins emploi-formation pour essayer de trouver une initiative qui permettra de toucher un plus large spectre de demandeurs d'emploi. L'idée n'est pas abandonnée, mais pour l'instant, nous devons nous repositionner sur comment faire et toucher un plus grand public. ».* Il faut profiter de cet appel du pied pour œuvrer à une plus grande reconnaissance et à un soutien accru de l'action de ces associations. Dans ce cadre, la modification des contraintes applicables à la notion d'auto-écoles sociales en termes de fonctionnement et de public-cible de manière à permettre leur réelle mise en place par les associations sur le terrain peut être une piste à creuser.

Les bruits de couloir et le contenu des articles de presse vont donc à contre-courant des propos des Ministres PREVOT et TILLIEUX lorsqu'ils sont interpellés sur la pertinence et l'avenir des formations en place dans le secteur à destination d'un public précarisé. Le chèque-formation pour le permis de conduire a à peine disparu que le nouvel appel à projets du Forem et le plan Marshall social en font une de leurs priorités. Difficile de comprendre d'autant plus que les informations ne nous parviennent pas. Des groupes de travail seraient en train de plancher sur la réforme de la filière libre, dit-on. Il est urgent alors de demander à y participer ou à y intervenir en tant qu'acteur de terrain. Il faut faire entendre nos préoccupations et celles de nos bénéficiaires dont la situation par rapport au permis de conduire ne pourrait que s'aggraver au vu des mesures envisagées. Nous ne pouvons plus accepter que les changements de réglementation se fassent en catimini et à notre détriment. Notre action dans ce cadre est en jeu.

Ne nous y trompons pas, au-delà des obstacles directs pour l'accomplissement de leurs missions, d'autres risques pendent au nez des associations si l'on ne réagit pas rapidement. Celui de l'obligation de disposer de formateurs brevetés, de surcroît, actuellement en pénurie sur le marché de l'emploi en tant que salarié, pour donner les cours théoriques en constitue l'un d'entre eux. Un tel changement demandé par certains dans le secteur de la formation à la conduite engendrerait à coup sûr une remise en question au sein des centres du maintien de leurs actions. Les coûts supplémentaires qui en résulteraient pousseraient à abandonner leurs formations avec comme conséquences des licenciements, des problèmes d'agréments, de projets européens, etc. Sans une mobilisation dès maintenant, ces risques pourraient rapidement devenir effectifs...



## RÈGLEMENTATION SOCIALE

### 1. Le statut unique ouvrier/employé

Question droit social, au cours du projet CoJEST, c'est l'harmonisation des statuts ouvrier/employé qui a tenu l'actualité en haleine. Imposée par la Cour constitutionnelle en 2011 au législateur, une loi a vu le jour fin 2013. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, il existe ainsi un statut unique mais seulement partiel car bien des pans de la distinction entre employé et ouvrier persistent (vacances annuelles, pensions, commissions paritaires, incapacité, etc.). Ceux-ci devraient à terme être uniformisés. Les partenaires sociaux s'y attèlent et sont soumis au respect de certains délais, parfois longs. On n'a donc pas fini d'entendre parler de cette harmonisation tant sur ce qui va se produire par la suite que sur ce qui a déjà été entériné (exposé ci-dessous). À titre d'illustration, un an et demi après sa suppression, la demande de réintégrer la période d'essai revient régulièrement dans la presse et la Cour constitutionnelle vient juste d'invalider les délais de préavis réduits conservés pour certains secteurs comme le bâtiment...

Le parlement a voté le 26 décembre 2013 la loi sur le statut unique entre ouvriers et employés. Outre la fin de la distinction entre les ouvriers et les employés en matière de délais de préavis et de jour de carence comme l'avait imposée la Cour constitutionnelle et malgré la subsistance de nombreuses différences (pécules de vacances, salaire garanti, taux horaires/mensuels, commissions paritaires, organisations syndicales, etc.), la loi prévoit l'introduction de nouvelles règles en matière de reclassement professionnel et de motivation du licenciement ainsi que la suppression de la période d'essai. Publiées le 31 décembre 2013, ces nouvelles mesures sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

#### 1.1 Suppression de la période d'essai et du jour de carence

##### ➤ *Période d'essai*

Le principe général est que le travailleur et l'employeur n'ont plus la possibilité de prévoir une période d'essai dans un contrat de travail conclu depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014. S'ils le faisaient malgré tout, la clause d'essai serait de toute façon considérée comme non valable. Pendant la première année d'occupation du travailleur, des délais de préavis relativement courts sont prévus. La courte durée de ces délais fait que la période d'essai n'a plus de raison d'être.

La période d'essai n'existe donc plus. De ce fait, la règle selon laquelle l'employeur pouvait rompre le contrat pendant la période d'essai sans indemnité en cas de maladie de plus de 7 jours a également disparu.

Il n'est plus non plus possible d'insérer une clause dans le contrat de travail (ou le règlement de travail) pour prévoir des délais de préavis plus courts pour un ouvrier qui compte moins de 6 mois d'ancienneté. Les clauses existant avant cette date ont néanmoins continué à produire leurs effets jusqu'à expiration.



Il y a deux exceptions à ce principe :

- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, la période d'essai reste d'application dans les contrats d'occupation d'étudiants et dans les contrats régis par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Pour les contrats étudiants, les 3 premiers jours de travail effectif sont considérés comme période d'essai. Durant ce délai, l'employeur et le travailleur peuvent chacun rompre le contrat sans préavis ni indemnité. Pour arriver à ce résultat, aucune clause particulière ne doit être prévue dans le contrat. Pour les contrats intérimaires, les 3 premiers jours de travail effectif sont normalement considérés comme période d'essai, durant laquelle l'employeur et le travailleur peuvent chacun rompre le contrat sans préavis ni indemnité. Néanmoins, les parties peuvent prévoir, soit qu'il n'y aura pas d'essai, soit que la durée de l'essai sera plus longue ou plus courte que 3 jours ;
- Les clauses d'essai qui figuraient dans des contrats de travail ayant débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ont continué à avoir des effets jusqu'à l'échéance convenue par les parties. Les règles en vigueur au 31 décembre 2013 leur étaient applicables. Cela voulait dire que, dans ce cas, lorsqu'il était mis fin au contrat de travail après le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les délais de préavis raccourcis de la période d'essai (employeur 7 jours calendrier, travailleur 3 jours calendrier) pouvaient être appliqués tant qu'on se trouvait en période d'essai au moment du licenciement.

Dans ce même cadre, il est désormais prévu que les clauses d'écolage et de non-concurrence ne produisent pas leurs effets en cas de rupture du contrat durant les 6 premiers mois qui suivent le début d'exécution du contrat de travail. Leur application était auparavant conditionnée à la fin de la période d'essai.

➤ ***Jour de carence***

Le jour de carence des ouvriers a aussi été supprimé. Cette suppression est notamment compensée par une mesure de renforcement des obligations du travailleur en matière de contrôle médical. Rappelons également que selon le projet d'AIP 2011-2012 auquel se référait en cette matière le compromis, le premier jour de maladie serait exonéré de cotisations de sécurité sociale.

Pour les ouvriers, il existait un jour de carence, donc un jour non payé, lorsque la maladie n'atteignait pas 14 jours. Beaucoup de secteurs avaient déjà acté la suppression de ce jour de carence en prévoyant soit le paiement de l'ensemble des jours de carence soit d'un certain nombre de ces jours. Les nouvelles dispositions ont supprimé définitivement ce jour de carence à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Les ouvriers comme les employés ont dès lors droit à leur rémunération garantie dès le 1<sup>er</sup> jour de maladie.

Pour rappel, les règles en matière de salaire garanti restent inchangées. Afin de faire disparaître les différences existantes entre le régime ouvrier et employé, leur modification sera effectuée plus tard.

En cas de maladie, le travailleur a l'obligation d'informer immédiatement son employeur de son incapacité de travail, sauf cas de force majeure. Un certificat médical doit parvenir à l'employeur si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prévoit ou si l'employeur en fait la demande. Sauf cas de force majeure, le travailleur doit envoyer ou remettre ce certificat dans le délai prévu par la convention collective ou par le règlement de travail ou, à défaut, dans le délai fixé par la loi de 2 jours ouvrables, à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation. L'employeur a la possibilité de faire effectuer un contrôle, pour vérifier la réalité de l'incapacité de travail, par un médecin de son choix. Le travailleur a l'obligation de se soumettre à ce contrôle.

Les nouvelles dispositions légales prévoient qu'une convention collective de travail (sectorielle ou d'entreprise) ou le règlement de travail peut déterminer une période de la journée où le travailleur doit se tenir à disposition du médecin contrôle. Cette période comporte maximum 4 heures comprises entre 7h et 20h. Hormis des raisons valables (par exemple l'hospitalisation du travailleur ou le fait de s'être rendu à la consultation du médecin traitant), en cas d'absence du domicile ou de la résidence durant la partie de la journée indiquée, le travailleur pourra être considéré comme s'étant soustrait au contrôle. Il est important de noter que l'insertion d'une telle disposition n'empêchera toutefois pas les contrôles organisés à un autre moment que pendant la période continue ainsi déterminée.

Le travailleur qui n'informe pas immédiatement son employeur de son incapacité de travail et/ou qui ne produit pas dans le délai prescrit le certificat médical demandé et/ou qui se soustrait au contrôle médical, perdra son droit au salaire garanti. Cette sanction s'applique aux jours qui précèdent l'information, la remise du certificat médical ou la soumission au contrôle.

## 1.2 Rupture unilatérale du contrat de travail

### ➤ ***Pour les contrats conclus après le 1<sup>er</sup> janvier 2014***

#### • Congé moyennant la prestation d'un préavis

##### ✓ **Règles générales**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le nouveau régime prévoit des délais de préavis fixes (ils ne peuvent être modifiés que par convention individuelle ou collective d'entreprise et uniquement dans un sens plus favorable aux travailleurs) et exprimés en semaines. Le délai de préavis commence à courir le premier lundi qui suit la semaine au cours de laquelle le congé moyennant un préavis a été notifié.

En cas de licenciement, les délais sont déterminés, sur la base de l'ancienneté acquise par le travailleur au sein de l'entreprise, en fonction des règles suivantes :

- Jusqu'à 5 ans d'ancienneté : constitution progressive ;
- À partir de 5 ans d'ancienneté et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : constitution à concurrence de 3 semaines par année d'ancienneté entamée ;
- À partir de 20 ans d'ancienneté : constitution à concurrence d'une semaine par année d'ancienneté entamée.

| Ancienneté    | Délai       |
|---------------|-------------|
| 0 - <3 mois   | 2 semaines  |
| 3 - <6 mois   | 4 semaines  |
| 6 - <9 mois   | 6 semaines  |
| 9 - <12 mois  | 7 semaines  |
| 12 - <15 mois | 8 semaines  |
| 15 - <18 mois | 9 semaines  |
| 18 - <21 mois | 10 semaines |
| 21 - <24 mois | 11 semaines |
| 2 - <3 ans    | 12 semaines |
| 3 - <4 ans    | 13 semaines |
| 4 - <5 ans    | 15 semaines |
| 5 - <6 ans    | 18 semaines |

| Ancienneté   | Délai       |
|--------------|-------------|
| 6 - <7 ans   | 21 semaines |
| 7 - <8 ans   | 24 semaines |
| 8 - <9 ans   | 27 semaines |
| 9 - <10 ans  | 30 semaines |
| 10 - <11 ans | 33 semaines |
| 11 - <12 ans | 36 semaines |
| 12 - <13 ans | 39 semaines |
| 13 - <14 ans | 42 semaines |
| 14 - <15 ans | 45 semaines |
| 15 - <16 ans | 48 semaines |
| 16 - <17 ans | 51 semaines |
| 17 - <18 ans | 54 semaines |

| Ancienneté   | Délai       |
|--------------|-------------|
| 18 - <19 ans | 57 semaines |
| 19 - <20 ans | 60 semaines |
| 20 - <21 ans | 62 semaines |
| 21 - <22 ans | 63 semaines |
| 22 - <23 ans | 64 semaines |
| 23 - <24 ans | 65 semaines |
| 24 - <25 ans | 66 semaines |
| 25 - <26 ans | 67 semaines |
| 26 - <27 ans | 68 semaines |
| 27 - <28 ans | 69 semaines |
| 28 - <29 ans | 70 semaines |
| ...          | ...         |

En cas de démission, les délais de préavis à respecter par le travailleur (ouvrier ou employé) sont également exprimés en semaines et déterminés sur la base de l'ancienneté acquise par le travailleur au sein de l'entreprise. Ils sont en outre plafonnés à 13 semaines :

| Ancienneté    | Délai       |
|---------------|-------------|
| 0 - <3 mois   | 1 semaine   |
| 3 - <6 mois   | 2 semaines  |
| 6 - <12 mois  | 3 semaines  |
| 12 - <18 mois | 4 semaines  |
| 18 - <24 mois | 5 semaines  |
| 2 - <4 ans    | 6 semaines  |
| 4 - <5 ans    | 7 semaines  |
| 5 - <6 ans    | 9 semaines  |
| 6 - <7 ans    | 10 semaines |
| 7 - <8 ans    | 12 semaines |
| >8 ans        | 13 semaines |

Lorsque l'employeur a donné le préavis, le travailleur peut toujours à son tour résilier le contrat moyennant un préavis réduit quand il a trouvé un autre emploi. C'est le principe du contre-préavis. Le travailleur devra dans ce cas respecter les mêmes délais que s'il remettait sa démission. Le contre-préavis sera toutefois limité à 4 semaines et débutera le lundi qui suit sa notification :

| Ancienneté   | Délai      |
|--------------|------------|
| 0 - <3 mois  | 1 semaine  |
| 3 - <6 mois  | 2 semaines |
| 6 - <12 mois | 3 semaines |
| >1 an        | 4 semaines |

La règle selon laquelle, en cas de maladie de plus de 6 mois, l'employeur peut mettre fin au contrat moyennant paiement d'une indemnité de rupture et, pour les employés, moyennant déduction du salaire garanti déjà payé, est supprimée. Les règles de préavis ordinaires sont maintenant applicables à ce type de situations.



### ✓ Règles particulières

- Lorsqu'il souhaite mettre fin au contrat de travail à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur a atteint l'âge légal de la pension (65 ans), l'employeur peut rompre le contrat de travail moyennant un préavis dont la durée est déterminée selon les règles générales, avec un maximum de 26 semaines ;
- Lorsque l'entreprise est reconnue comme « *entreprise en difficulté ou en restructuration* » en vue de bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, les délais de préavis peuvent être réduits à 26 semaines au minimum ;
- Le travailleur peut démissionner moyennant un préavis de 7 jours dans le cadre des programmes de remise au travail prévus en vertu de la loi de réformes institutionnelles (APE/ACS, PFI, etc.) ;
- Le travailleur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail sans préavis durant la période de chômage économique. Ce droit est également reconnu lorsque la période de chômage pour raison d'intempéries dépasse 1 mois. Pour rappel, en cas de démission, le délai de préavis, notifié avant ou pendant la période chômage pour intempéries ou pour raisons économiques, court. Le préavis n'est donc pas suspendu durant ces périodes de suspension. Par contre, en cas de licenciement, le délai de préavis ne court pas pendant ces mêmes périodes de suspension ;
- Les règles de préavis en vigueur au 31 décembre 2013 restent d'application en cas de congé donné par l'employeur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans le cadre d'un licenciement collectif avec un plan social si le travailleur est concerné par un projet de licenciement collectif notifié au plus tard le 31 décembre 2013 et qu'il se voit appliquer les dispositions d'une convention collective de travail encadrant les conséquences du licenciement collectif et ayant été déposée, au plus tard au 31 décembre 2013, au greffe de la direction générale relations collectives de travail du SPF emploi, travail et concertation sociale.

#### • Congé moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

La partie qui rompt le contrat de travail sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis ou encore moyennant un délai de préavis insuffisant, doit payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être notifié. Dans une telle hypothèse, le contrat est rompu immédiatement et l'auteur de la rupture est redevable d'une indemnité de congé.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat. Ainsi par exemple, la rémunération en cours comprend la rémunération fixe mensuelle brute qui est gagnée par le travailleur au moment du congé, les primes de travail en équipe ou de production, le sursalaire payé pour des heures supplémentaires prestées régulièrement au cours d'une période suffisamment longue, etc. On tient compte également des avantages acquis en vertu du contrat. Sont visés tous les avantages qui ne constituent pas un cadeau, une largesse ou une libéralité accordée par l'employeur mais auxquels le travailleur a droit en vertu de son contrat de travail, c'est-à-dire qui résultent non seulement d'une clause expresse du contrat de travail mais également de toute autre disposition que ce soit la loi, une convention collective de travail, l'usage ou un engagement individuel de l'employeur. *A contrario*, ne relèvent pas de cette catégorie, les frais propres à l'employeur (par exemple les coûts liés à l'usage professionnel d'un GSM). Lorsque la rémunération et/ou les avantages sont totalement ou partiellement variables, il y a lieu de tenir compte de la moyenne de ces rémunérations et/ou avantages dont le droit au paiement est exigible dans les 12 mois qui précèdent le congé. Les préavis étant maintenant exprimés en semaines, pour pouvoir passer d'une rémunération forfaitaire établie sur une base mensuelle à une rémunération hebdomadaire, il y a lieu de multiplier par 3 la rémunération mensuelle et de la diviser ensuite par 13.

Si un travailleur tombe malade ou est victime d'un accident pendant une période où il preste son préavis suite à son licenciement et si l'employeur décide de rompre définitivement le contrat de travail moyennant indemnité de rupture pendant cette incapacité de travail, l'employeur sera redevable d'une indemnité de rupture correspondant au délai de préavis restant à courir, dont il pourra déduire le salaire garanti payé dans le cadre de cette incapacité de travail. Les conditions auxquelles le coût de la rupture peut être diminué en cas d'incapacité de travail sont donc plus restrictives qu'auparavant. En effet, pour que le salaire garanti puisse être déduit, il faut se trouver dans la situation suivante :

- Le travailleur a été licencié moyennant un préavis à prester ;
- Et est tombé en incapacité après la notification de ce préavis ;
- Et l'employeur rompt définitivement le contrat au cours de l'incapacité pour des raisons valables.

Il ressort clairement de l'exposé des motifs que seul le salaire garanti portant sur l'incapacité de travail au cours de laquelle l'employeur a rompu définitivement le contrat de travail (et donc pas sur le salaire garanti payé pendant les éventuelles autres périodes de maladie antérieures au cours du délai de préavis) peut être déduit. Si l'employeur ne met pas fin au contrat pendant la période d'incapacité de travail, mais seulement après celle-ci, le salaire garanti ne pourra pas être déduit.

- *En cas de contrat à durée déterminée*

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les contrats de travail à durée déterminée ne pouvaient en principe pas être résiliés. L'objectif était qu'ils prennent fin normalement au terme convenu. Si l'employeur voulait mettre fin au contrat avant cette date, il lui restait seulement la possibilité de la rupture unilatérale. Une indemnité égale au salaire de la partie du contrat restant à courir devait alors être payée au travailleur mais celle-ci ne pouvait être supérieure au double de ce qui aurait dû être payé en cas de rupture unilatérale d'un contrat à durée indéterminée.

Les contrats à durée déterminée conclus après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 demeurent en principe non résiliables avant leur terme et l'indemnité de rupture reste plafonnée au double du montant qui serait déboursé par l'employeur en cas de contrat à durée indéterminée. Cependant, la possibilité de résilier un contrat à durée déterminée pendant la première partie de la durée du contrat, avec un maximum de 6 mois, est apparue dans la réglementation. Ainsi, par exemple, pour un contrat d'une durée de 6 mois, il est maintenant résiliable pendant les 3 premiers mois. Pour un contrat de 3 ans, il est résiliable pendant les 6 premiers mois uniquement. Attention toutefois qu'en cas de contrats successifs à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la possibilité de résiliation n'existe que pour le premier contrat. Enfin, ce délai de 6 mois est un délai fixe et ne peut pas faire l'objet de suspensions (au contraire du délai de préavis qui, lui, peut être suspendu). Le délai prend cours au début du contrat (date d'exécution prévue).

Les délais de préavis qui doivent alors être respectés sont les délais normaux en cas de contrats à durée indéterminée. Ils prennent cours également le lundi suivant sa notification. Dans ce cadre, l'exposé des motifs de la loi mentionne que, si on résilie le contrat de travail à durée déterminée, la fin du contrat de travail doit toujours se situer dans la période durant laquelle un préavis est possible. Le dernier jour du délai de préavis doit se situer au plus tard le dernier jour de la période durant laquelle un préavis est possible. Ce n'est donc pas la prise d'effet du préavis qui est importante mais bien la date de la fin du contrat de travail. Si la fin du contrat de travail se situe après cette période, la partie qui a procédé à la résiliation doit payer à l'autre partie l'indemnité due selon les règles normales.

Par ailleurs, la règle selon laquelle l'employeur peut mettre fin au contrat de travail sans indemnité en cas de maladie ou d'accident d'une durée de plus de 7 jours a été étendue à tous les travailleurs (donc plus seulement aux employés). La nouveauté est que l'employeur ne peut faire usage de cette possibilité que si la période pendant laquelle un préavis peut être notifié est échu, à savoir après la première moitié du contrat. La rupture du contrat doit avoir lieu pendant l'incapacité de travail.

Enfin, pendant un contrat à durée déterminée/pour un travail nettement défini d'au moins 3 mois, en cas de maladie ou d'accident d'une durée de plus de 6 mois, l'employeur peut rompre le contrat de travail à tout moment moyennant paiement d'une indemnité de rupture si le délai prévu contractuellement n'est pas expiré ou si le travail prévu au niveau du contrat n'est pas réalisé. Cette indemnité est égale à la rémunération qui devrait être payée jusqu'au terme du contrat, mais avec un maximum de 3 mois et moyennant déduction de ce qui a déjà été payé comme salaire garanti depuis le début de l'incapacité de travail au cours de laquelle la rupture est notifiée. Cette règle était déjà applicable pour les employés et a été étendue à tous les travailleurs.

- Congé pour la recherche d'un nouvel emploi (congé de sollicitation)

Pendant la durée du délai de préavis, le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération en vue de rechercher un nouvel emploi (que ce soit en cas de licenciement ou de démission). Le travailleur ne peut bénéficier de cette absence que pour le motif pour lequel la loi l'a instauré, à savoir la recherche d'un autre emploi. Il faut distinguer deux cas :

- Si le travailleur n'a pas droit à une procédure de reclassement professionnel, le droit de s'absenter lui est reconnu à concurrence d'un jour (ou de deux demi-jours) par semaine pendant les 26 dernières semaines du délai de préavis. Pendant la période antérieure, le travailleur ne peut en principe s'absenter qu'une demi-journée par semaine ;
- Si le travailleur a droit à une procédure de reclassement professionnel, il pourra s'absenter pendant toute la durée du préavis à concurrence d'un jour par semaine.

Ce nouveau système vaut pour les préavis donnés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, mais aussi pour ceux donnés en 2013 et qui se sont poursuivis en 2014.

➤ ***Pour les contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014***

- Système du sac à dos

Les nouveaux délais de préavis sont applicables à tous les contrats, quelle que soit la date d'engagement du travailleur (avant ou à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014). Les travailleurs engagés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 voient toutefois leur délai de préavis calculé en deux temps (système du sac à dos) et cela, afin de préserver leurs droits acquis avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Le préavis se compose dès lors d'une part, d'un délai fixé sur la base de leur ancienneté acquise au 31 décembre 2013 selon des règles définies par la loi et d'autre part, d'un délai fixé sur la base de leur Ancienneté acquise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 selon les nouvelles règles.

### ✓ PARTIE I (sac à dos)

La première partie du délai de préavis applicable est calculée en fonction de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013. Pour le calcul de cette première partie, il faut donc se référer aux délais de préavis qui étaient d'application au 31 décembre 2013. Il s'agit d'une sorte de photographie des droits acquis à cette date. Pour le calcul de cette première partie, il faut donc tenir compte du statut du travailleur :

- Ouvrier ou employé ;
- S'il est employé, le niveau de sa rémunération au 31 décembre 2013 ;
- S'il est ouvrier, s'il a été engagé avant ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Pour les employés supérieurs au 31 décembre 2013 (les employés dont le salaire annuel au 31 décembre 2013 était supérieur à 32.254 €), on a prévu la dérogation suivante. La première partie du délai de préavis ne doit pas être déterminée de manière conventionnelle, mais est fixée comme suit :

- En cas de licenciement par l'employeur, la première partie du délai de préavis applicable est fixée à 1 mois par année d'ancienneté entamée, avec un minimum de 3 mois ;
- En cas de démission par l'employé, la première partie du délai de préavis applicable est fixée à 1,5 mois par période entamée de 5 ans d'ancienneté, avec un maximum de 4,5 mois si sa rémunération annuelle était inférieure à 64.508 € au 31 décembre 2013 ou de 6 mois si sa rémunération annuelle dépassait 64.508 € au 31 décembre 2013.

### ✓ PARTIE II

La deuxième partie du délai de préavis applicable est calculée en fonction de l'ancienneté acquise depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Il faut calculer le délai de préavis comme si le travailleur était entré en service au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Pour le calcul de l'ancienneté, le compteur est donc remis à zéro à cette date. Le calcul de cette deuxième partie se fait suivant les nouvelles règles de préavis.

Il faut toutefois distinguer 3 cas lors de la démission d'un employé :

- a) Le travailleur a atteint les délais de préavis maxima qui étaient prévus par les règles en vigueur au 31 décembre 2013. Dans ce cas, il n'y a pas de partie II. On applique uniquement les délais obtenus dans la partie I. Pour rappel, les règles de démission antérieures prévoient :
  - Pour les employés inférieurs au 31 décembre 2013 (employés dont la rémunération annuelle au 31 décembre 2013 ne dépassait pas 32.254 €) : maximum 3 mois ;

- Pour les employés supérieurs au 31 décembre 2013 (employés dont la rémunération annuelle au 31 décembre 2013 était supérieure à 32.254 € mais ne dépasse pas 64.508 €) : maximum 4,5 mois ;
  - Pour les employés supérieurs dont la rémunération au 31 décembre 2013 dépassait 64.508 € : maximum 6 mois.
- b) Le travailleur n'a pas atteint les délais de préavis maxima qui étaient prévus par les règles en vigueur au 31 décembre 2013, mais le délai auquel il a droit en vertu de ces règles est égal ou supérieur à 13 semaines. Dans ce cas, il n'y a pas de partie II. On applique uniquement les délais obtenus dans la partie I.
- c) Le travailleur n'a pas atteint les délais de préavis maxima qui étaient prévus par les règles en vigueur au 31 décembre 2013, mais le délai auquel il a droit en vertu de ces règles est inférieur à 13 semaines. Dans ce cas, il faut ajouter le délai de démission relatif à la partie II. Toutefois, la somme des parties I et II ne pourra jamais dépasser 13 semaines.

Le délai de préavis à respecter est déterminé en additionnant le résultat de la première et de la deuxième partie. Le délai de préavis ainsi obtenu vaut aussi pour le calcul de l'indemnité de congé.

➤ ***Indemnité en compensation du licenciement***

• *Principes*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, de nouvelles règles de préavis identiques pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut, sont donc applicables. Pour les travailleurs déjà occupés avant cette date, il est nécessaire de procéder à un double calcul. Une partie de leur préavis est calculée sur la base des anciennes règles, et une partie sur la base des nouvelles règles. On comprend alors que les ouvriers ayant de nombreuses années d'ancienneté devront, pendant longtemps encore, se contenter d'un court délai de préavis. Pour y remédier, ils pourront, à certaines conditions, prétendre à une indemnité en compensation du licenciement payée par l'Onem.

Pour une même ancienneté, la différence au niveau de la durée du préavis entre les ouvriers engagés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 (application du système du sac à dos) et ceux engagés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 (application des nouveaux délais de préavis) peut être importante. Afin de pallier cette différence, les ouvriers engagés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 auront droit, en plus de leur préavis ou de leur indemnité calculé(e) sur la base du système de sac à dos, à une « *compensation* » leur permettant d'avoir la même « *protection* » que les travailleurs engagés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.



Cette compensation sera octroyée, selon un calendrier bien précis, par l'Onem sous la forme d'une indemnité en compensation du licenciement.

L'indemnité en compensation du licenciement sera due au travailleur qui satisfait simultanément aux conditions suivantes :

- La date de début de son contrat de travail, qui n'a pas été interrompu, est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2014 ;
- Il est lié par un contrat de travail d'ouvrier ;
- Il a dans l'entreprise une ancienneté :
  - D'au moins 30 ans à la date du 31 décembre 2013 ;
  - D'au moins 20 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2014 ;
  - D'au moins 15 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2015 ;
  - D'au moins 10 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2016 ;
  - De moins de 10 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2017 ;
  - Il est licencié après le 31 décembre 2013.

L'indemnité est calculée par l'Onem à l'aide d'une formule déterminée par l'arrêté royal du 9 janvier 2014 qui prend en compte la différence entre le préavis calculé selon les nouvelles règles et le préavis basé sur le double calcul, la rémunération mensuelle du travailleur concerné, l'éventuel bonus à l'emploi et le précompte professionnel. Elle est adaptée si le travailleur a droit également à une indemnité de reclassement qui dépasse le montant de l'indemnité de congé. Dans ce cas, son montant est moindre puisque le travailleur bénéficie déjà d'une indemnité supérieure à l'indemnité de congé normale.

Pour l'application de l'assurance chômage, cette indemnité est assimilée à une indemnité de rupture. La période couverte par celle-ci constitue donc une « *période d'occupation ou journées assimilées* » pour déterminer les droits en matière de chômage, mais le travailleur ne peut pas prétendre à des allocations pendant cette période. Elle n'est pas non plus cumulable avec l'indemnité de reclassement dont bénéficie l'(ex-)ouvrier lorsque, dans le cadre d'une restructuration, il est inscrit dans une cellule pour l'emploi. En effet, dans ce cas, il bénéficie déjà suite à son licenciement d'une indemnité supérieure à l'indemnité de congé légale normale. En outre, l'indemnité en compensation du licenciement est exonérée de cotisations de sécurité sociale et d'impôts, que ce soit pour l'Onem ou pour le travailleur. Le travailleur doit la demander à son organisme de paiement au moyen du certificat de chômage C4.

Quant à l'allocation de licenciement dont bénéficient actuellement certains ouvriers de la part de l'Onem, sa raison d'être disparaît en raison de l'harmonisation des délais de préavis.

Des dispositions transitoires ont toutefois été prévues pour celle-ci. N'ont ainsi pas droit à l'allocation de licenciement les ouvriers qui ont été engagés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, puisqu'ils bénéficient des mêmes délais de préavis que les employés et les ouvriers engagés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 qui ont droit lors de leur licenciement à l'indemnité en compensation du licenciement dont question ci-dessus, puisque celle-ci compense leur délai de préavis plus court. Par contre, les ouvriers engagés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, qui n'entrent pas (encore) en considération pour l'indemnité en compensation du licenciement, continueront à bénéficier de cette allocation de licenciement.

• *Allocation de licenciement – Rappel*

Pour rappel, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'allocation de licenciement avait remplacé la prime de crise pour ouvriers. Contrairement à cette dernière, l'allocation de licenciement est entièrement à charge de l'Onem. L'employeur ne doit plus intervenir financièrement. Elle concerne les ouvriers, les domestiques ou les travailleurs dans les liens d'un contrat de travail titres-services et peut être octroyée en cas de licenciement par l'employeur, tant avec respect d'un délai de préavis qu'avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, pour autant qu'il ne s'agisse pas d'une rupture pour motif grave. L'allocation de licenciement ne peut, par conséquent, pas être octroyée dans les situations suivantes :

- Le travailleur est licencié pendant la période d'essai ;
- Le travailleur est licencié pour motif grave ; si le motif grave n'est pas accepté par la juridiction du travail, la prime peut être octroyée ;
- Le travailleur est licencié en vue de la pension ou de la prépension ;
- Il s'agit de la fin d'un contrat de travail à durée déterminée, pour un travail déterminé ou d'un contrat de remplacement à durée déterminée ;
- Il s'agit de la fin d'un contrat de travail pour force majeure ;
- Il s'agit de la fin d'un contrat de travail de commun accord ;
- La période pour laquelle le travailleur a droit à une indemnité de reclassement qui est plus longue que la période couverte par l'indemnité de rupture normalement due (ceci sera le cas si le travailleur est âgé de moins de 45 ans au moment de l'annonce du licenciement collectif et si l'indemnité de rupture couvre une période de 3 mois maximum ; ce sera le cas aussi si le travailleur est âgé de 45 ans au moins au moment de l'annonce du licenciement collectif et si l'indemnité de rupture couvre une période de 6 mois maximum) ;
- Le travailleur a moins de 6 mois d'ancienneté au moment du licenciement ;
- Le travailleur a déjà perçu une allocation de licenciement au cours de l'année calendrier en cours, suite à un licenciement par le même employeur.

Si le contrat de travail a pris cours avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012, le montant de l'allocation de licenciement dépend de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise. Il s'élève à :

- 1.250 € en cas d'ancienneté inférieure à 5 ans ;
- 2.500 € en cas d'ancienneté de minimum 5 ans à moins de 10 ans ;
- 3.750 € en cas d'ancienneté d'au moins 10 ans.

Par contre, si le contrat de travail a pris cours au plus tôt au 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'allocation de licenciement s'élève à 1.250 €.

Dans le cadre d'une occupation à temps partiel, le montant de l'allocation de licenciement sera proportionnel à la fraction d'occupation.

À l'issue de la période couverte par une rémunération (écoulement du délai de préavis) ou par une indemnité compensatoire de préavis, une demande doit être introduite auprès d'un organisme de paiement au moyen du formulaire C4, délivré par l'employeur. L'organisme de paiement fera alors parvenir la demande à l'Onem. Celle-ci doit parvenir dans les 6 mois, à compter à partir du jour qui suit la date de fin de la période qui est couverte par une rémunération (écoulement du délai de préavis) ou par une indemnité compensatoire de préavis. Le paiement de l'allocation se fait au plus tard dans le délai d'un mois à compter du troisième jour ouvrable qui suit le moment où la décision d'octroi de l'allocation a été communiquée à l'organisme de paiement. Attention, si une demande d'allocation de chômage doit être faite sur base du même formulaire C4, celle-ci doit être effectuée dans les 2 mois à compter à partir du jour qui suit la fin de la période couverte par une rémunération (écoulement du délai de préavis) ou par une indemnité compensatoire de préavis.

Si l'Onem décide de ne pas octroyer l'allocation de licenciement, un recours au tribunal du travail contre cette décision peut être introduit dans les 3 mois. L'allocation de licenciement n'est pas imposée fiscalement. L'allocation est en outre cumulable avec les allocations de chômage. En cas de cession ou de saisie, l'allocation de licenciement est considérée par l'Onem comme une rémunération et cette allocation peut donc faire l'objet d'une retenue.

### 1.3 Motivation du licenciement

#### ➤ **Régime à partir du 1<sup>er</sup> avril 2014**

En vertu du compromis sur le statut unique, les partenaires sociaux ont conclu une convention collective de travail n°109 au sein du Conseil national du travail prévoyant les règles applicables à tous les travailleurs en matière de motivation du licenciement. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 portant sur le licenciement abusif des ouvriers est abrogé depuis l'entrée en vigueur de cette convention collective de travail le 1<sup>er</sup> avril 2014. Un accord global entre interlocuteurs sociaux relativement à cette convention a donc abouti. Plusieurs points semblaient déjà d'ailleurs être admis par tous comme la possibilité pour le travailleur de demander des explications à l'employeur sur son licenciement et l'obligation pour ce dernier d'y répondre. Une notion de « *licenciement manifestement déraisonnable* » apparaît également lorsque le licenciement serait justifié par un motif fantaisiste.

En pratique, le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. Pour ce faire, il est tenu de lui adresser une telle demande par lettre recommandée. En cas de rupture immédiate du contrat de travail, cette demande doit être adressée dans un délai de 2 mois après que le contrat de travail ait pris fin. En cas de prestation d'un préavis, la demande doit être adressée dans un délai de 6 mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser 2 mois après la fin du contrat de travail. L'employeur dispose ensuite d'un délai de 2 mois à dater de la réception de la demande du travailleur pour lui communiquer par lettre recommandée les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. La lettre de l'employeur doit contenir tous les éléments qui permettront au travailleur de connaître les motifs concrets. L'employeur peut également de sa propre initiative communiquer par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. En tel cas, il n'est pas tenu de répondre à une demande de motivation qui serait introduite par la suite par le travailleur.

Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets du licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet ou s'il les communique sans respecter les délais de la procédure, il lui sera redevable d'une amende civile forfaitaire correspondant à 2 semaines de rémunération. L'amende ne s'appliquera toutefois pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative les motifs concrets qui ont conduit au licenciement.

L'employeur n'est toutefois pas tenu de motiver le licenciement dans les cas suivants :

- Lorsque le licenciement a lieu durant les 6 premiers mois d'occupation (des contrats antérieurs successifs à durée déterminée ou de travail intérimaire pour une fonction identique chez le même employeur entrent en ligne de compte pour le calcul de ces 6 premiers mois) ;

- Lorsque le travailleur est sous contrat de travail intérimaire ou sous contrat de travail d'étudiant ;
- Lorsque le travailleur est licencié en vue du chômage avec complément d'entreprise (RCC) ;
- Lorsque le travailleur est licencié dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il atteint l'âge légal de la pension ;
- Lorsque le licenciement est donné en raison d'une cessation définitive d'activité, d'une fermeture d'entreprise, dans le cadre d'un licenciement collectif ou dans le cadre d'un licenciement multiple tel que défini au niveau sectoriel ;
- Lorsque l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail (cela vise, par exemple, la procédure qui doit être suivie pour le licenciement des candidats élus et non élus au sein du conseil d'entreprise ou du CPPT ou encore pour le licenciement des conseillers en prévention) ;
- En cas d'une rupture pour faute grave.

Par ailleurs, la CCT n°109 entend par « *licenciement manifestement déraisonnable* », le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui :

- Se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- Et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable répondant à cette définition, le travailleur peut lancer une procédure devant les tribunaux. Si l'employeur ne devait pas obtenir gain de cause, il pourrait être condamné au paiement d'une indemnisation de minimum 3 semaines et de maximum 17 semaines de rémunération. Le montant de l'indemnisation dépendra de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement selon l'appréciation du juge saisi. Cette sanction n'est pas applicable lorsqu'il existe une exception à l'obligation de motivation. Elle n'est pas cumulable avec une autre indemnité qui serait due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Au cours de la procédure judiciaire, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement conformément à la procédure prévue dans la CCT n°109, chaque partie assume la charge de la preuve des faits qu'elle allègue ;

- Si l'employeur n'a pas communiqué les motifs du licenciement conformément à cette procédure, il revient à l'employeur de démontrer que ce licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- Si le travailleur n'a pas introduit auprès de son employeur de demande visant à connaître les motifs de son licenciement, c'est au travailleur qu'il revient de fournir la preuve d'éléments indiquant le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Il reste donc conseillé aux associations de conserver des éléments de preuve (traces écrites) afin d'étayer toute décision prise en matière de ressources humaines, y compris des décisions de licenciement.

➤ **Régime applicable jusqu'au 31 mars 2014**

Jusqu'au 31 mars 2014, toutefois, l'article 63 sur le licenciement abusif des ouvriers est resté d'application.

Par licenciement abusif, on entendait le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée, intervenu pour des motifs qui n'avaient aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui n'étaient pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Bien que l'employeur ne devait pas motiver son licenciement (hormis pour le motif grave ou pour certains travailleurs protégés), il ne pouvait agir arbitrairement. Si l'ouvrier soutenait que son licenciement était abusif, il incombait à l'employeur d'apporter la preuve contraire et au juge de trancher. En cas de licenciement abusif, l'employeur devait payer à l'ouvrier une indemnité correspondant à 6 mois de rémunération, en plus du préavis ou de l'indemnité compensatoire de préavis.

En ce qui concernait les employés, il fallait se référer à la notion générale d'abus de droit. Un droit (de licencier) devait être exercé dans le but pour lequel il avait été octroyé, à savoir l'intérêt de l'entreprise.

Dans ces cas, c'était à l'employé de prouver que le licenciement était abusif. L'employé devait donc prouver l'anormalité de l'exercice de ce droit de licencier par :

- L'établissement de circonstances exceptionnelles, blessantes ou inappropriées et donc une sanction disproportionnée ;
- La présence d'un préjudice moral distinct et supplémentaire au préavis où à l'indemnité de rupture.

Dans le cas où le juge donnait droit à l'employé, il décidait du montant de l'indemnité que l'employeur devait verser (outre le préavis ou l'indemnité compensatoire de préavis).



#### 1.4 Extension du reclassement professionnel

Une nouvelle réglementation générale de reclassement professionnel a également été mise en place pour les travailleurs licenciés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et qui ont droit à un délai de préavis d'au moins 30 semaines (ce qui équivaut à 9 ans d'ancienneté avec les nouvelles règles) ou à une indemnité compensatoire de préavis couvrant au moins cette période. Cette nouvelle réglementation générale n'est cependant pas d'application lors d'une politique d'activation en cas de restructuration et au cas d'un licenciement pour faute grave.

Pour rappel, le reclassement professionnel ou « *outplacement* » est un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement et en groupe par un prestataire de services agréé pour le compte d'un employeur afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

Dans le nouveau régime général de reclassement professionnel, il faut faire la distinction entre les situations dans lesquelles le travailleur est licencié moyennant une indemnité compensatoire de préavis (d'au moins 30 semaines) ou moyennant la prestation d'un délai de préavis (d'au moins 30 semaines).

Lorsque le contrat est rompu immédiatement, le travailleur a droit à :

- Un accompagnement de reclassement professionnel de 60 heures (20 heures pendant les 2 premiers mois, 20 heures dans les 4 mois qui suivent, 20 heures dans les 6 mois qui suivent) d'une valeur correspondant à 1/12<sup>ème</sup> du salaire annuel afférent à l'année civile précédant le licenciement, avec une valeur minimale de 1.800 € et une valeur maximale de 5.500 € (proratisée pour les travailleurs à temps partiel) ;
- Une indemnité compensatoire de préavis correspondant à soit la durée d'un délai de préavis de 30 semaines au moins, soit la partie restant due de ce délai. L'indemnité compensatoire de préavis est diminuée de la valeur du reclassement professionnel (4 semaines de salaire).

L'employeur doit faire une proposition écrite valable de reclassement professionnel au travailleur dans les 15 jours suivant la fin du contrat de travail. À défaut, le travailleur doit adresser une mise en demeure écrite à son employeur dans les 39 semaines. L'employeur fait une proposition écrite valable de reclassement professionnel au travailleur dans les 4 semaines suivant la mise en demeure. À partir de la réception de la proposition de l'employeur, le travailleur dispose d'un délai de 4 semaines pour notifier par écrit son assentiment ou non à la proposition de l'employeur. Si l'employeur ne propose pas le reclassement professionnel, qu'il fait une proposition non conforme aux règles et conditions ou qu'il n'exécute pas la proposition, le travailleur récupère le droit à une indemnité compensatoire de préavis complète.

Jusqu'au 31 décembre 2015 le travailleur peut choisir entre une indemnité compensatoire de préavis complète ou la combinaison d'une indemnité compensatoire de préavis et de reclassement professionnel. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, le travailleur est tenu d'accepter la combinaison. L'indemnité de congé du travailleur licencié sera calculée sur base d'un délai de préavis réduit de 4 semaines, que le travailleur accepte ou non de suivre le reclassement professionnel.

Lorsque le délai de préavis est presté, le travailleur a droit à :

- Un reclassement professionnel de 60 heures (pas de gradation dans ce cas). Le temps consacré à l'accompagnement est imputé sur le temps dont dispose le travailleur pour rechercher un nouvel emploi (congé de sollicitation) ;
- Un délai de préavis d'au moins 30 semaines.

L'employeur propose le reclassement professionnel au plus tard 4 semaines suivant le début du délai de préavis. À défaut, le travailleur doit adresser une mise en demeure à son employeur dans les 4 semaines suivant l'expiration de ce délai. L'employeur fait une proposition écrite de reclassement professionnel valable au travailleur dans les 4 semaines suivant la mise en demeure. À partir de la réception de la proposition de l'employeur, le travailleur dispose d'un délai de 4 semaines pour notifier par écrit son assentiment ou non à la proposition de l'employeur.

L'accompagnement peut être arrêté lorsque le travailleur a trouvé un nouvel emploi et si le travailleur perd son emploi chez le nouvel employeur dans les 3 mois suivant son entrée en service, l'accompagnement sera repris ou commencé à la demande du travailleur. Sa demande écrite à cet effet doit être introduite dans un délai de 4 semaines suivant la perte du nouvel emploi. En tout état de cause, le reclassement prend fin à l'expiration de la période de 12 mois suivant son début. Aussi le travailleur qui a mis fin au contrat de travail moyennant un contre-préavis, conserve le droit au reclassement professionnel pendant une période de 3 mois suivant la fin du contrat de travail conclu avec son employeur précédent. Lorsque le travailleur perd également son emploi chez le nouvel employeur, il peut reprendre ou entamer l'accompagnement de reclassement professionnel.

Le droit au reclassement professionnel actuel pour les travailleurs de 45 ans et plus (CCT n°82) continue toutefois d'exister et devient le régime de reclassement professionnel « *spécifique* » (sauf licenciement pour faute grave ou ancienneté de moins d'un an dans l'entreprise). Ce dernier n'est dès lors cependant plus applicable que si le travailleur (âgé de 45 ans ou plus) n'a pas droit à un préavis minimal de 30 semaines.

En commission paritaire 329.02, ce reclassement est mis en œuvre entièrement par le fonds 4S via un mécanisme de mutualisation. Dans le cadre du nouveau régime général, pour les travailleurs licenciés moyennant un préavis d'au moins 30 semaines, qui ont droit à une procédure financée par l'employeur, le fonds 4S a décidé, à l'instar de ce qu'il faisait déjà pour les plus de 45 ans, de jouer le rôle d'intermédiaire entre le travailleur et l'opérateur. Il assurera la gestion administrative et financière de l'ensemble de la procédure et prendra en charge 75 % des frais d'accompagnement. Les 25 % seront réclamés à l'employeur avant le début de la procédure. Le fonds a ainsi établi la procédure suivante par la CCT du 24 mars 2014 :

- Au plus tard dans les 2 semaines suivant le début du préavis, l'employeur doit envoyer une demande au fonds 4S. Dans le même délai, il en informe le travailleur. Le fonds vérifie les conditions (au moins 30 semaines de préavis, pas licencié pour faute grave). Si elles sont remplies, le fonds envoie une offre au travailleur dans un délai de 2 semaines après la réception de la demande et en informe l'employeur ;
- Le travailleur dispose d'un délai de 4 semaines pour répondre à l'offre du fonds ;
- Si les conditions ne sont pas remplies, le fonds en informe l'employeur dans un délai d'un mois après la réception de la demande. L'employeur en informe le travailleur dans un délai de 15 jours ;
- Si les conditions ne sont pas remplies mais que le travailleur a plus de 45 ans et satisfait aux conditions de la CCT n°82, il a droit à un outplacement tel que précédemment ;
- Le travailleur, qui retrouve un nouvel emploi durant la procédure ou avant d'entamer celle-ci, dispose d'une garantie de 3 mois pour reprendre ou commencer l'accompagnement moyennant une demande auprès de son ex-employeur dans un délai de maximum 1 mois après la perte de ce nouvel emploi. L'employeur en informe directement le fonds ;
- Si le travailleur ne répond pas à une offre valable dans les délais ou s'il la refuse sans motif valable, le fonds et l'employeur sont libérés de leur obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel.

Le fonds social est chargé de percevoir la quote-part de financement du coût du reclassement professionnel qui revient à l'employeur avant la mise en place de la procédure de reclassement. A défaut pour l'employeur de verser cette quote-part concomitamment à la demande qu'il adresse au fonds pour bénéficier de la procédure, le fonds sera déchargé de ses obligations. Cette quote-part équivaut à 25 % du coût d'un reclassement professionnel complet.

Cependant, en cas de licenciement avec indemnité compensatoire, même si le travailleur rentre dans les conditions pour le reclassement, le fonds n'interviendra pas. L'offre pour ceux-ci restera à supporter entièrement par l'employeur.

## 2. L'assurance chômage

La dégressivité des allocations de chômage et la limitation dans le temps de l'accès aux allocations d'insertion furent les mesures les plus importantes prises par le Gouvernement fédéral précédent à l'encontre des personnes inoccupées. Largement dénoncées, leurs effets négatifs sur le public en formation et en insertion sont déjà apparus et continueront certainement de s'amplifier à l'avenir. Même si ces dispositions n'ont pas été abordées lors du projet dans le cadre de cet axe, il y est fait référence indirectement à plusieurs endroits dans le présent recueil. Vous trouverez ci-dessous une synthèse des modifications principales de la réglementation entrant en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les décisions prises par le Gouvernement précédent mettaient déjà à mal les allocataires malgré certaines tentatives de tempérament, par exemple, pour les travailleurs à temps partiel. Le Gouvernement actuel les renforce sensiblement, à notre grand désarroi et à celui de ceux qu'elles touchent ou toucheront de plein fouet...

### 2.1 Les dichotomies du droit aux allocations d'insertion

#### ➤ ***Un droit légèrement prolongé pour certains***

Suite aux réactions de toutes part, le Gouvernement fédéral précédent a adopté, en fin de législature, des aménagements dans la limitation dans le temps des allocations d'insertion. Les personnes menacées d'exclusion pour lesquelles une possibilité de prolongation de l'accès aux allocations d'insertion a été ainsi introduite sont des personnes reconnues handicapées à 33 % par l'Onem ou des demandeurs d'emploi ayant des problèmes médicaux, mentaux, psychiques ou psychiatriques, éventuellement compliqués par des problèmes sociaux. Cette prolongation obtenue résulte d'une double condition, la condition d'inaptitude évoquée, mais aussi celle de collaborer activement à un trajet d'accompagnement approprié, organisé ou reconnu par le service régional pour l'emploi.

L'Onem n'ayant transmis les informations relatives aux personnes potentiellement exclues que durant l'été dernier, le Forem était dans l'impossibilité de respecter l'obligation d'identifier, parmi ceux dont les droits s'éteignaient en janvier 2015, les personnes qui pouvaient relever de cette catégorie et de leur proposer un trajet d'accompagnement individualisé avant le 31 décembre 2014. D'autant plus qu'il devait, dans les mêmes délais, proposer un trajet d'accompagnement à tous les demandeurs d'emploi concernés et déjà identifiés. Aussi, un délai supplémentaire avait été demandé et obtenu auprès du Ministre fédéral de l'emploi qui avait fixé une nouvelle limite pour l'inscription dans un trajet d'accompagnement au 28 février 2015. Le Forem a alors décidé de travailler en plusieurs temps :

- Les demandeurs d'emploi relevant déjà d'une des deux catégories ont été convoqués et se sont vus proposer un parcours adapté ;

- Les allocataires d'insertion ayant déjà bénéficié du service d'un assistant social du Forem ont été convoqués à nouveau pour un nouvel entretien avec un assistant social afin d'évaluer si un accompagnement spécifique se justifiait. L'avis de l'assistant social a ensuite été soumis à un collège décisionnel.

Les autres futurs exclus ont pu introduire, via leur organisme de paiement, un formulaire de « *demande de prise en charge dans le cadre de l'élargissement du droit aux allocations d'insertion* ». Ils ont été également reçus par un assistant social qui a soumis son avis au collège pour décision.

Tous les allocataires d'insertion n'ayant été ni convoqués ni identifiés et n'ayant pas introduit de demande de prise en charge ont reçu un courrier les invitant à s'adresser au Forem pour être informés de leur situation et des possibilités qui s'offrent à eux.

La Ministre TILLIEUX s'est d'ailleurs exprimée au Parlement wallon sur les modalités d'accompagnement récemment développées par le Forem : « *En termes d'accompagnement, les personnes souffrant d'une incapacité de travail supérieure à 33 %, telle que reconnue par l'Onem, sont accompagnées par un conseiller-référent. Cet accompagnement repose sur une interaction régulière avec le conseiller, mais également sur l'intervention de différents acteurs et partenaires du Forem. Les publics lourdement fragilisés sur le plan psycho-medico-social peuvent bénéficier, quant à eux, d'une prise en charge par une ou un assistant social. Celui-ci ou celle-ci, grâce à son expertise spécifique et au réseau d'opérateurs avec lequel il ou elle travaille au quotidien, va identifier et mettre en œuvre un plan d'action visant à lever les obstacles à l'insertion professionnelle.* ».

« *Des structures d'appui sont chargées de soutenir l'action des assistants sociaux du Forem. Ceux-ci y présentent des situations anonymisées sur la base d'un canevas prédéfini. Ces situations sont alors débattues en séance et font l'objet de propositions portées par des experts en termes de pistes, de solutions à soumettre aux demandeurs d'emploi, via les assistants sociaux qui sont les relais. Ces rencontres permettent également d'établir un cadastre des besoins non rencontrés par l'offre existante et d'en faire état au Forem, afin d'envisager la manière dont on pourrait y répondre. Enfin, pour renforcer l'offre de service en faveur de ce type de public, le Forem expérimente, actuellement, un dispositif de prise en charge intégré au niveau des directions régionales de Liège/Huy et de Charleroi. Pour ce faire, le Forem a sollicité des opérateurs externes pour organiser la prise en charge de ce public via un réseau multidisciplinaire et la technique du case management. Le réseau, composé d'opérateurs de formation et d'insertion, mais aussi d'acteurs travaillant dans le champ psycho-medico-social, est placé sous la coordination d'une case manager vers lequel convergeront les demandes de prises en charge formulées par les assistants sociaux du Forem. Cette proposition de prise en charge particulière de personnes fragilisées vise à maintenir ces personnes dans la demande d'emploi en les faisant progresser vers l'insertion.*



*L'objectif est d'éviter toute forme d'exclusion. L'expérimentation prévue sur les territoires de Liège/Huy et de Charleroi durera une année et fera l'objet d'une évaluation, début 2016, pour pouvoir, le cas échéant, envisager une pérennisation et un essaimage sur le territoire. Force est de constater que des efforts d'accompagnement, qui sont d'ores et déjà déployés, sont précieux pour éviter à ces personnes fragilisées de sombrer dans la précarité. C'est là que nous devons porter notre entière attention pour les soutenir. ».*

En date du 26 janvier 2015, selon la FGTB, 4.611 allocataires d'insertion à l'échelle du pays étaient reconnus et inscrits dans un trajet d'accompagnement et ont donc pu retrouver rétroactivement leurs droits aux allocations d'insertion à la date de leur exclusion pour une durée de deux ans maximum.

➤ **Un accès très restreint pour d'autres**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, les jeunes de moins de 21 ans ont une condition de plus à remplir pour bénéficier des allocations d'insertion, anciennement allocations d'attente. Il leur faudra désormais aussi avoir obtenu un diplôme ou certificat figurant sur une liste officielle qui fera l'objet d'une publication. Cette condition vient s'ajouter à celle d'avoir suivi certaines études de base, d'avoir accompli un stage d'insertion professionnelle et d'avoir obtenu deux évaluations positives en matière de recherche active d'emploi.

Auparavant, les jeunes qui s'inscrivaient au bénéfice des allocations d'insertion au terme de leur stage de 12 mois (l'ex-stage d'attente) devaient avoir achevé certaines études pour ouvrir leur droit. Aujourd'hui, le gouvernement fédéral impose la réussite de ces études aux jeunes de moins de 21 ans. Pour rappel, les précédents gouvernements avaient déjà durci considérablement les possibilités d'accès aux allocations d'insertion en instaurant toute une série de contrôles préalables et en allongeant le stage qui est passé de 9 à 12 mois.

Ces listes approuvées par les ministres compétents sont actuellement téléchargeables sur le site de l'Onem. Ces listes ne seront toutefois définitives qu'après la publication de la nouvelle législation. Pour le moment, l'avant-projet reprend les certifications suivantes :

- Listes provisoires des diplômes, certificats et attestations relatives aux études et formations qui relèvent de la compétence de la Communauté française, délivrés par les établissements d'enseignement secondaire et/ou l'enseignement de promotion sociale
  - Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) ;
  - Certificat d'études de 6<sup>ème</sup> professionnelle ;
  - Certificat de qualification de 6<sup>ème</sup> technique ou 6<sup>ème</sup> professionnelle de l'enseignement secondaire ;



- Attestation de réussite de la 7<sup>ème</sup> année de l'enseignement secondaire préparatoire à l'enseignement supérieur ;
  - Certificat d'études de 7<sup>ème</sup> technique de l'enseignement secondaire ;
  - Certificat de qualification de 7<sup>ème</sup> technique ou 7<sup>ème</sup> professionnelle de l'enseignement secondaire ;
  - Certificat de qualification en alternance, ordinaire ou spécialisé, de l'enseignement secondaire ;
  - Certificat de qualification de l'enseignement secondaire spécialisé de forme 3 de plein exercice ;
  - Certificat d'enseignement secondaire spécialisé du deuxième degré ;
  - Brevet d'enseignement secondaire complémentaire – section soins infirmiers ;
  - Certificat d'enseignement secondaire technique ou de qualification délivré par l'enseignement de promotion sociale (organisé ou subventionné par la Communauté française) ;
  - Certificat de gestion délivré par l'enseignement de promotion sociale (organisé ou subventionné par la Communauté française).
- Listes provisoires des diplômes, certificats et attestations relatives aux études et formations qui relèvent de la compétence de la Région Wallonne et de la Commission communautaire française (COCOF), délivrés en fin de formation en alternance
    - Certificat d'apprentissage délivré par les centres du réseau de l'IFAPME ou du SFPME en fin de formation en alternance et reconnus comme correspondants aux certificats de qualification délivrés par la Communauté française ;
    - Certificat d'apprentissage délivré par l'IFAPME ou le SFPME en fin de formation en alternance ;
    - Diplôme de chef d'entreprise délivré par les centres du réseau de l'IFAPME ou du SFPME en fin de formation de chef d'entreprise ;
    - Diplôme de coordination et d'encadrement délivré par les centres du réseau de l'IFAPME ou le SFPME en fin de formation de coordination et d'encadrement ;
    - Certificat de connaissances de gestion de base délivré par l'IFAPME ou le SFPME en fin de formation accélérée en gestion ;
    - Certificat de compétences acquises en formation (CeCAF) délivré par un opérateur public de formation (Bruxelles Formation, l'IFAPME, le Forem ou le SFPME) à la fin d'une formation référencée à un métier ou un emploi ;
    - Certification délivré après un contrat d'apprentissage industriel (CAI) (dont le régime d'apprentissage construction (RAC)), un régime d'apprentissage jeune (RAJ) ou une convention d'insertion socioprofessionnelle (CISP) et délivrée par le Forem, l'IFAPME, Bruxelles Formation ou le SFPME ;

- Titre de compétences délivré par le Consortium de validation des compétences après réussite d'une épreuve auprès d'un centre agréé de validation des compétences ou à la fin d'une formation référencée à un métier auprès d'un opérateur public de formation (Bruxelles Formation, l'IFAPME, le Forem ou le SFPME) dans le cadre du processus de reconnaissance des acquis de formation.
- Listes provisoires des diplômes, certificats et attestations relatives aux études et formations qui relèvent de la compétence de la Communauté flamande et de la Région flamande
  - Diploma secundaironderwijs ;
  - Studiegetuigschrift van het tweedeleerjaar van de derdegraadberoepssecundaironderwijs (BSO) ;
  - Studiegetuigschrift van het derdeleerjaar van de derdegraadberoepssecundaironderwijs (BSO) ;
  - Certificaat van eenopleidingsecundairnasecundair (SenSe) ;
  - Certificaatnaallegevolgde modules van een volledige opleiding in het volwassenenonderwijs, gevolgd in een centrum voor basiseducatie (CBE) of in een centrum voor volwassenenonderwijs (CVO), of in het stelsel van Leren en Werken ;
  - Getuigschrift van de leertijd ;
  - Getuigschrift van de opleiding van het buitengewoonsecundaironderwijs, opleidingsvorm 3 (BUSO OV3) ;
  - Getuigschrift van de alternerende beroepsopleiding van het buitengewoonsecundaironderwijs, opleidingsvorm 3 (BUSO OV3) ;
  - Getuigschrift van verworven competenties BUSO OV3 ;
  - Attest van verworven bekwaamheden BUSO OV3 ;
  - Attest bedrijfsbeheer.
- Listes provisoires des diplômes, certificats et attestations relatives aux études et formations qui relèvent de la compétence de la Communauté germanophone, délivrés par les établissements d'enseignement secondaire
  - Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts (certificat d'enseignement secondaire supérieur) ;
  - Studienzeugnis des 6. Jahres des berufsbildenden Sekundarunterrichts (certificat d'études de 6<sup>ème</sup> professionnelle) ;
  - Befähigungsnachweis des 6. Jahres des berufsbildenden Sekundarunterrichts (certificat de qualification de 6<sup>ème</sup> professionnelle) ;

- Befähigungsnachweis des 7. Jahres des berufsbildenden Sekundarunterrichts (certificat de qualification de 7<sup>ème</sup> professionnelle) ;
  - Befähigungsnachweis des Sekundarunterrichts (Förderunterricht) (certificat de qualification de l'enseignement spécialisé) ;
  - Brevet des ergänzenden berufsbildenden Sekundarunterrichts (brevet d'enseignement secondaire complémentaire) ;
  - Nachweis der Grundkenntnisse in Betriebsführung (certificat de gestion) ;
  - Zertifikateiner Industrielehre – Zentren für Teilzeitunterricht (certification délivrée après un contrat d'apprentissage, notamment un CAI – contrat d'apprentissage industriel).
- Listes provisoires des diplômes, certificats et attestations relatives aux études et formations qui relèvent de la compétence de la Communauté germanophone, délivrés en fin de formation en alternance
    - Gesellenzeugnis ausgestellt durch das IAWM (certificat d'apprentissage délivré par l'IAWM) ;
    - Meisterbrief ausgestellt durch das IAWM (certificat de formation de chef d'entreprise délivré par l'IAWM) ;
    - Studienzeugnis des sechsten Jahres des berufsbildenden Sekundarunterrichts das bestimmten Inhabern des Gesellenzeugnisses durch das IAWM ausgestellt wird (certificat de qualification de 6<sup>ème</sup> professionnelle délivré par l'IAWM) ;
    - Zertifikat Schnellkurs in Betriebsführung ausgestellt durch das IAWM (certificat de cours accélérés de gestion d'entreprise délivré par l'IAWM) ;
    - Nachweis der Grundkenntnisse in Betriebsführung ausgestellt durch das IAWM (certificat relatif aux connaissances de gestion de base délivré par l'IAWM) ;
    - Praktikerzertifikat ausgestellt durch das IAWM (certificat de praticien délivré par l'IAWM).

Inutile de dire que celui-ci aura de lourdes conséquences pour les jeunes sortis des études sans ces diplômes. Cela signifie quoi ? Tout simplement qu'un jeune de moins de 21 ans qui quitte l'école pour s'inscrire comme demandeur d'emploi, mais qui, pour diverses raisons (sociales, économiques, familiales), n'a pas obtenu le diplôme nécessaire, ne pourra pas prétendre à des allocations avant 21 ans. S'il ne trouve pas d'emploi, n'a pas de soutien familial et n'entre pas dans les conditions pour bénéficier d'une aide du CPAS, il se retrouvera sans aucune ressource jusqu'à 21 ans, et ce, tout en subissant le contrôle de la disponibilité mis en place durant le stage d'insertion.

Le droit aux allocations d'insertion a donc été largement restreint en plus d'être limité dans le temps depuis 2012. N'oublions pas d'ailleurs que depuis le 1<sup>er</sup> janvier, l'âge maximum pour introduire une demande d'allocations d'insertion a été abaissé, passant de 30 à 25 ans. Vu qu'il faut avoir accompli un stage d'insertion professionnelle d'un an (minimum) avant de pouvoir bénéficier de ces allocations, cela signifie en fait que l'inscription à ce stage est aussi interdite aux jeunes de plus de 24 ans...

## 2.2 La réforme de la dispense de disponibilité sur le marché de l'emploi pour raisons sociales et familiales

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le principe de la « *dispense pour raisons sociales et familiales* » est modifié selon les modalités suivantes. La dispense concerne désormais le chômeur se trouvant dans une situation d'aidant proche qui déclare apporter de manière effective, permanente et régulière :

- Des soins palliatifs ;
- Ou des soins à un membre du ménage ou de la famille (parent ou allié jusqu'au 2<sup>ème</sup> degré) qui est gravement malade ;
- Ou des soins à un enfant handicapé de moins de 21 ans.

La situation d'aidant proche est justifiée au moyen d'une déclaration sur l'honneur du chômeur et d'une attestation médicale en cas de soins palliatifs ou de soins à un membre du ménage. Pour les soins à un enfant handicapé, l'attestation requise doit montrer que l'enfant souffre d'une maladie qui a comme conséquence l'attribution d'au moins 4 points dans le 1<sup>er</sup> pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation des allocations familiales.

La même situation ne peut entraîner l'octroi simultané de la dispense à plusieurs chômeurs.

L'octroi de la dispense permet au chômeur de ne plus être obligé :

- D'être disponible sur le marché de l'emploi ;
- De rechercher activement un emploi ;
- D'être inscrit comme demandeur d'emploi.

La dispense permet, en outre, au chômeur de ne pas être sanctionné par l'Onem en cas de refus d'emploi ou de participation à un plan d'action individuel proposé par le service régional de l'emploi (Actiris, Forem, VDAB, ADG).

La durée de la dispense est de :

- 1 mois au moins et 2 mois au plus en cas de soins palliatifs ;
- 3 mois au moins et 12 mois au plus dans les autres situations.

Une prolongation est possible dans certains cas. Le chômeur qui bénéficie de la dispense perçoit des allocations de chômage réduites s'élevant à 265,98 €/mois. Excepté le cas des soins palliatifs, ce montant est ramené à 215,80 €/mois après 24 mois...

### 2.3 La diminution des allocations de chômage temporaire

Le montant des allocations de chômage temporaire correspond dorénavant à 65 % (au lieu de 70 %) du salaire plafonné.

Par ailleurs, les allocations octroyées pour cause de chômage temporaire, à l'exception du chômage pour cause de force majeure « *raisons médicales* », pourront encore être octroyées après le mois suivant celui durant lequel l'âge de 65 ans a été atteint.

### 2.4 La disparition du complément d'ancienneté

Le complément d'ancienneté, auquel pouvait prétendre une personne dans certaines conditions (55 ans, 20 ans de passé professionnel et pas de bénéfice de RCC) après un an de chômage complet, ne peut plus être accordé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Les chômeurs qui ont perçu un complément d'ancienneté en décembre 2014 peuvent continuer à percevoir ce complément. Un droit au complément d'ancienneté peut toutefois encore être accordé après le 1<sup>er</sup> janvier 2015 à certains travailleurs. Il s'agit de travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration, de travailleurs occupés dans un métier lourd ou de travailleurs qui justifient d'un passé professionnel d'au moins 35 ans.

### 2.5 Les obligations pour les chômeurs complets renforcées

#### ➤ ***L'inscription comme demandeur d'emploi***

Tous les chômeurs complets doivent dorénavant être inscrits comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi et ce, quel que soit leur âge. Restent dispensés les allocataires qui, au 31 décembre 2014, sont âgés d'au moins 60 ans et qui ont bénéficié d'allocations de chômage comme chômeur complet. Pour les bénéficiaires d'allocations qui étaient dispensés et qui doivent être inscrits à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'inscription va se faire d'office (ils ne doivent donc pas prendre d'initiative).

#### ➤ ***La disponibilité sur le marché de l'emploi***

Tous les chômeurs complets doivent dorénavant être disponibles sur le marché de l'emploi et ce, quel que soit leur âge. Cela signifie qu'ils doivent notamment accepter tout emploi convenable, ou répondre à une convocation du Forem.

➤ ***L'activation du comportement de recherche d'emploi***

Tous les chômeurs complets sont dorénavant soumis à la procédure de contrôle de la disponibilité active et ce, quel que soit leur âge.

➤ ***La détention obligatoire d'une carte de contrôle***

Les chômeurs complets doivent être en possession d'une carte de contrôle jusqu'à l'âge de 60 ans.

➤ ***La résidence en Belgique***

Les chômeurs complets doivent pour pouvoir bénéficier d'allocations, avoir leur résidence principale en Belgique et y résider effectivement. Seuls des séjours à l'étranger d'une durée maximale de 4 semaines par an sont autorisés. Restent autorisés à résider pour des périodes plus longues à l'étranger les allocataires qui, au 31 décembre 2014, sont âgés d'au moins 60 ans et qui ont bénéficié d'allocations de chômage comme chômeur complet en 2014.

➤ ***L'aptitude au travail***

Les chômeurs complets doivent, pour pouvoir bénéficier d'allocations, être aptes au travail. Cela signifie qu'en cas d'inaptitude, ils doivent être pris en charge par l'assurance maladie-invalidité. Restent dispensés d'être aptes au travail les chômeurs complets qui, au 31 décembre 2014, sont âgés d'au moins 60 ans et qui ont bénéficié d'allocations de chômage en 2014.

➤ ***L'activité accessoire durant le chômage***

Les chômeurs complets doivent, pour pouvoir cumuler une activité accessoire avec les allocations de chômage, avoir déjà exercé cette activité durant au moins 3 mois au cours de la période de travail salarié qui a précédé la demande d'allocations. Restent dispensés de cette condition d'avoir exercé l'activité accessoire durant au moins 3 mois les allocataires qui, au 31 décembre 2014, sont âgés d'au moins 60 ans et qui ont bénéficié d'allocations de chômage comme chômeur complet en 2014.

2.6 **La disponibilité des chômeurs en RCC (avec complément d'entreprise)**

Suite à l'accord de gouvernement intervenu fin 2014, il était prévu que les chômeurs avec complément d'entreprise perdent leur statut avantageux à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Grâce à ce statut, ils pouvaient bénéficier des allocations de chômage jusqu'à leur pension sans devoir respecter aucune obligation. Vu les différentes réactions que cette mesure a engendrées, les partenaires sociaux ont demandé au Gouvernement de faire marche arrière. Ce dernier a entendu l'appel et accepté d'amender, en partie, la mesure. Les mesures concernent à la fois les chômeurs avec complément d'entreprise qui sont déjà dans le système et les nouveaux arrivants.



Tout bénéficiaire du RCC devait, en principe, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 être disponible de manière passive et active jusqu'à l'âge de 65 ans, et ce quel que soit son âge ou son passé professionnel et quel que soit le régime sur la base duquel il partait en RCC. Ceci valait de manière générale et également si, en tant que bénéficiaire du RCC, il ne devait, avant 2015, pas être disponible. Cela signifiait notamment qu'il était à nouveau inscrit comme demandeur d'emploi et que le Forem, pour le placement et la formation professionnelle, pouvait le convoquer.

➤ ***Mesures transitoires pour les chômeurs avec complément d'entreprise en cours***

Les chômeurs avec complément d'entreprise en cours continuent d'être dispensés de disponibilité sur le marché de l'emploi. Ils doivent cependant remplir l'une de ces conditions :

- Avoir été licenciés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ;
- Avoir demandé, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015, pour la première fois, des allocations de chômage avec complément d'entreprise ;
- Avoir été licenciés avant ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et être devenu chômeur avec complément d'entreprise dans le cadre d'une reconnaissance de leur entreprise en difficulté ou en restructuration à condition que la date de début de la période de reconnaissance (dans la majorité des cas, ce sera la date d'annonce du licenciement collectif) soit située avant le 9 octobre 2014 et qu'à la fin de la période couverte par l'indemnité de rupture ou à la fin de la période du délai de préavis (sans tenir compte des éventuelles prolongations de ce préavis), ils puissent justifier de 38 ans de passé professionnel ou être âgés d'au moins 58 ans.

Concernant cette troisième catégorie, s'ils ne remplissent pas les conditions précitées (âge ou ancienneté), ils peuvent néanmoins demander la dispense plus tard si soit ils prouvent 38 ans de passé professionnel et au moins 312 allocations comme chômeur complet au cours des deux années qui précèdent la date de la demande soit ils atteignent 60 ans (conditions autrefois applicables pour la maxi-dispense).

➤ ***Nouveaux chômeurs avec complément d'entreprise***

Concernant les nouveaux chômeurs avec complément d'entreprise, des adaptations ont été prises. Ils ne sont pas dispensés de disponibilité mais sont soumis à une disponibilité adaptée.

• **Notion de disponibilité adaptée**

Cette notion est nouvelle et est introduite dans la réglementation relative au chômage. Elle signifie, notamment, que le chômeur n'est pas tenu de rechercher activement un emploi. Par contre, il doit :

- Être et rester inscrit comme demandeur d'emploi et fournir la preuve de cette inscription ;

- Et collaborer à un accompagnement personnel adapté qui s'effectuera conformément à un plan d'action individuel.

Les chômeurs avec complément d'entreprise doivent être disponibles de façon adaptée jusqu'au mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 65 ans.

En cas de non-respect de ce qui précède (inscription et/ou participation au plan d'accompagnement), le chômeur avec complément d'entreprise risque un avertissement ou l'exclusion du droit aux allocations de chômage. Dans ce dernier cas, il perdra également le droit au complément d'entreprise puisque celui-ci est intrinsèquement lié au bénéfice des allocations de chômage (le complément sera à nouveau exigible dès le moment où le chômeur bénéficiera à nouveau des allocations).

- Possibilité de demander une dispense

Sous certaines conditions, le chômeur avec complément d'entreprise peut cependant demander à être dispensé de l'obligation de disponibilité adaptée.

Cette demande de dispense doit parvenir au bureau de chômage préalablement ou dans un délai de deux mois prenant cours le jour suivant le premier jour pour lequel les allocations sont demandées si le chômeur introduit la demande à l'occasion d'une demande d'allocations. Le chômeur qui a bénéficié d'une dispense car il remplissait les conditions peut en bénéficier à nouveau après une interruption de la période chômage indemnisée.

Les chômeurs avec complément d'entreprise qui bénéficient des RCC qui suivent peuvent demander une dispense de disponibilité adaptée :

- RCC sur base de la CCT n°17 : il faut cependant avoir 42 ans de passé professionnel ;
- RCC régime général 62 ans : il s'agit des CCT conclues pour la 1<sup>ère</sup> fois après le 31 décembre 2011 ; il faut cependant avoir 43 ans de passé professionnel ;
- RCC pour travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves ;
- RCC travail de nuit, inaptitude secteur de la construction, métier lourd, très longue carrière : pour la période 2015-2016, il faut avoir atteint l'âge de 60 ans ou avoir 40 ans de passé professionnel ; à partir de 2017, les conditions sont portées à 62 ans ou 42 ans de passé professionnel ;
- RCC dans le cadre d'entreprises reconnues en restructuration ou en difficulté, en ce compris les entreprises dont la date du début de la reconnaissance est située dans la période du 9 octobre 2014 au 31 décembre 2014 : pour la période 2015-2016, il faut

avoir atteint l'âge de 60 ans ou avoir 38 ans de passé professionnel ; pour 2020, les conditions sont portées à 65 ans ou 43 ans de passé professionnel.

## 2.7 Les suites d'un licenciement proche de la fin de carrière

### ➤ ***L'inscription dans une cellule pour l'emploi***

Les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration dans laquelle l'employeur a mis en place une cellule pour l'emploi doivent accepter de s'inscrire dans cette cellule pour l'emploi et ce, quel que soit leur âge. Cette obligation générale s'applique aux travailleurs licenciés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Les travailleurs licenciés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015, peuvent refuser l'inscription si, à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de rupture, ils ont atteint l'âge de 58 ans ou s'ils justifient 38 ans de passé professionnel.

### ➤ ***Le reclassement professionnel***

Les travailleurs qui n'ont pas droit à un délai de préavis sont tenus d'accepter l'offre de reclassement professionnel. Les travailleurs licenciés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015, peuvent refuser l'inscription si, à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de rupture, ils ont atteint l'âge de 58 ans ou ils justifient 38 ans de passé professionnel.

### ➤ ***Le chômage avec complément d'entreprise (RCC/prépension)***

Le droit au chômage avec complément d'entreprise du régime de la CCT n°17 est porté à 62 ans. Des mesures transitoires sont prévues. Ainsi, pour le travailleur licencié avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015, la limite d'âge de 60 ans peut encore être appliquée après cette date. Les secteurs avaient également la possibilité de maintenir l'âge de 60 ans jusque fin 2017 (en déposant une CCT jusqu'au 30 juin 2015 au plus tard).

En outre, les modifications suivantes sont apportées à cet aspect de la réglementation :

- L'âge des régimes prévus pour les travailleurs occupés dans un métier lourd, avec des prestations de nuit, dans le secteur de la construction est fixé à 58 ans. Des mesures transitoires sont prévues permettant encore à certaines conditions un départ à partir de 56 ans pour les travailleurs licenciés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ;
- L'âge des régimes prévus pour les travailleurs qui ont une carrière de 40 ans est fixé à 58 ans. Des mesures transitoires sont prévues permettant encore à certaines conditions un départ à partir de 56 ans pour les travailleurs licenciés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 ;

- Le régime à 58 ans longue carrière (38 ans de passé professionnel) est supprimé. Le travailleur qui a fixé les conditions d'âge et d'ancienneté de ce régime au plus tard le 31 décembre 2014, peut encore partir en RCC sur base de ce régime après cette date ;
- Le régime à 57 ans (38 ans de passé professionnel) est supprimé. Le travailleur licencié avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et qui a atteint l'âge de 57 ans au plus tard le 31 décembre 2014, peut encore partir en RCC sur base de ce régime après cette date ;
- Pour les entreprises reconnues en difficulté et en restructuration, l'âge du RCC est porté à 55 ans.

## 2.8 Sanctions

Pour terminer, la durée minimale des sanctions administratives pour avoir fait une déclaration inexacte ou tardive ou ne pas avoir fait une déclaration obligatoire et pour ne pas avoir correctement rempli la carte de contrôle ou pour l'incapacité à produire la carte de contrôle pendant le travail passe de 1 à 4 semaines. La possibilité d'imposer certaines sanctions administratives avec sursis en tout ou en partie est supprimée. Des faits punissables sont également ajoutés. La sanction administrative fixée pour l'utilisation d'une fausse marque de pointage ou l'utilisation de mauvaise foi de documents inexacts peut également être infligée au chômeur qui utilise des documents inexacts afin de se faire octroyer de mauvaise foi un avantage auquel il n'a pas droit.

A la lecture de ce recueil consolidé sur les années couvertes par le projet CoJEST, un constat saute aux yeux, celui de la variabilité fréquente des dispositifs. Pour la grande majorité de ces derniers, que l'on parle d'une mesure de soutien ou d'un secteur entier, ils ont subi une voire plusieurs modifications, parfois consécutives, souvent substantielles, de leur fonctionnement et ce n'est pas fini. Les EFT/OISP, les EI, les aides à l'emploi vont encore être à l'avenir impactées. Si certains de ces changements ont été accompagnés par les acteurs de terrain, devant une approche globale comme celle qu'offre le recueil, il est difficile d'y déceler une action véritablement intégrée. On dirait que les mesures ont leur propre vie. Elles s'entrechoquent, s'interpénètrent entre elles sans logique, sans compréhension et évidemment des tensions se créent, des incompatibilités naissent. Dénoncées par ceux qui en sont victimes, opérateurs ou bénéficiaires, peu de solutions sont trouvées malgré la sensibilisation et la bonne foi, lorsqu'elles sont présentes, des autorités de tutelle. Mis à part les stages en entreprises titres-services, le volte-face léger sur les allocations d'insertion et l'assouplissement concernant la disponibilité des chômeurs avec complément d'entreprise, les autres problématiques persistent. Le problème de l'accès en EFT des chômeurs complets indemnisés ayant le CESS, des étrangers sous annexe 35, du transfert des données entre le Forem et l'Onem, l'accès au permis de conduire, etc. demeurent des écueils sur lesquels toute tentative de conciliation a pour le moment été avortée. Les raisons sont multiples : complexité des réglementations, autorités compétentes différentes, programmes politiques différents aux niveaux fédéral et fédéré, nombreux acteurs impliqués...

A cela s'ajoute un recul net des protections sociales. Les allocations de chômage sont devenues dégressives, les allocations d'insertion sont désormais limitées dans le temps, l'activation du comportement de recherche d'emploi a été fortement renforcée et le public visé élargi, l'accès à des mesures comme le crédit-temps, la prépension, le complément de reprise de travail a été sensiblement restreinte. A l'inverse, les plans d'aides à l'emploi ou les mesures incitatives pour les stages, par exemple, se sont multipliés. A l'heure de clôturer ce recueil, le succès de celles-ci n'est pas démontré. Certainement parce que le marché de l'emploi, lui, n'a pas évolué positivement. Il reste éloigné, voire très éloigné, d'une frange toujours plus importante du public dont les différentes structures évoquées dans le recueil s'occupent. Les caractéristiques de ce dernier semblent par contre s'amplifier : paupérisation, absence de qualification, sentiment de rejet de la société, repli sur soi...

Pourtant, l'optimisme, nous pensons, doit être de mise. Si la 6<sup>ème</sup> réforme de l'Etat, qui a conduit à la régionalisation d'une partie importante des matières fédérales, comme l'emploi ou encore les allocations familiales, sera sans doute difficile à absorber budgétairement pour la Région wallonne et mènera très certainement à des économies dans la plupart des secteurs et donc à une compression des dépenses qui pourrait mettre à mal les uns et les autres, une chose positive doit en être retirée. Désormais, la Région pourra appliquer les actions et les politiques en toute matière qui lui correspondent et qui conviennent le mieux à sa réalité et à celles de la population qui la compose. Elle a les cartes en main, espérons que tout le monde y gagne...

## **Les actions COJEST**

Les projets COJEST Compétitivité et Convergence s'inscrivent dans une stratégie générale d'accompagnement vers et dans l'emploi des travailleurs peu qualifiés (DEDP, DEDP+, Art 60§7, travailleurs en insertion) sur l'ensemble de la Wallonie.

Afin de réaliser leurs objectifs, ils intègrent les actions suivantes :

- **1<sup>er</sup> axe** : Mise en place de passerelles entre les acteurs de l'ISP et de l'économie sociale afin de préparer et d'orienter les bénéficiaires du DIISP vers les entreprises d'insertion. De même, que d'estomper les méconnaissances et a priori des différents opérateurs.
- **2<sup>ème</sup> axe** : Améliorer l'encadrement du public particulièrement fragile des EI en leur offrant un suivi personnalisé en vue de leur reconstruction afin de les motiver et de les stabiliser et, par ailleurs, permettre d'élaborer un projet professionnel tourné soit vers l'intérieur de l'EI en prenant des responsabilités soit vers l'économie conventionnelle en s'y préparant.
- **3<sup>ème</sup> axe** : Accompagner les accompagnateurs sociaux en visant leur professionnalisation dans ce métier émergent et mettre en place un réseau d'accompagnateurs sociaux en réponse à leur isolement dans les EI. Celui-ci leur proposera une formation continue sur les différents aspects de leur « nouveau » métier.
- **4<sup>ème</sup> axe** : Venir en complément aux accompagnateurs sociaux pour faire du jobcoaching, et les accompagner dans leur action auprès des travailleurs en termes d'évolution professionnelle.
- **5<sup>ème</sup> axe** : Mettre à disposition des EI un outil visant à faciliter la gestion de son personnel et son suivi professionnel. Aider ainsi les EI à mieux gérer le suivi administratif et les échéances liées à leur agrément.
- **6<sup>ème</sup> axe** : Evaluer l'impact du projet de l'accompagnement vers et dans l'emploi des travailleurs peu qualifié en constituant une base de données et en analysant de manière continuée les résultats quantitatifs et qualitatifs des différents acteurs du projet.
- **7<sup>ème</sup> axe** : Proposer des actions d'amélioration sur base de l'analyse continue. Diffuser les bonnes pratiques relevées dans ce projet, visant à rendre plus efficace les actions du secteur des EI et visant à lutter contre l'important chômage des demandeurs d'emploi peu qualifié. Emettre des propositions politiques en vue d'améliorer le cadre juridique lié au public cible et aux EI.





**ATOUT EI :** Anne-Sophie CHRONIS – [as.chronis@atoutei.be](mailto:as.chronis@atoutei.be)

Benjamin DISTECHE – [b.distecche@atoutei.be](mailto:b.distecche@atoutei.be)

Caroline RENOUPREZ – [c.renouppez@atoutei.be](mailto:c.renouppez@atoutei.be)

- *Evaluation des résultats du projet (base de données)*
- *Propositions d'améliorations du secteur*
- *Diffusion des bonnes pratiques*

**CAIPS :** Jean-Paul PIRSON – [jean-paul.pirson@caips.be](mailto:jean-paul.pirson@caips.be)

François XHAARD – [francois.xhaard@caips.be](mailto:francois.xhaard@caips.be)

Benjamin DISTECHE – [benjamin.distecche@caips.be](mailto:benjamin.distecche@caips.be)

- *Mise en place de passerelles entre les acteurs de l'ISP et de l'Economie Sociale*
- *Actions de formation visant à la professionnalisation des accompagnateurs(trices) sociaux(ales)*

**RES :** Etienne DEWANDELER – [etiennedewandeler@resasbl.be](mailto:etiennedewandeler@resasbl.be)

- *Job-coaching des travailleurs*
- *Accompagnement et formation continue des accompagnateurs(trices) sociaux(ales)*

Une collaboration



Avec le soutien de la Wallonie et du Fonds Social Européen

