



ProForCES 2015-2017



**Concertation des Ateliers d'Insertion Professionnelle et Sociale**

24 Rue du Pont - 4540 Amay

Tel: 04 337 89 64

Fax: 04 330 18 80

[info@caips.be](mailto:info@caips.be) - [www.caips.be](http://www.caips.be) - [Facebook](#)

---

1

# ProForCES

## RECUEIL GENERAL DE NOTES JURIDIQUES 2011-2017



ProForCES 2015-2017

---

Projet « ProForCES » 2015-2017 – Professionnalisation, Formation et Coaching en Economie Sociale



Avec le soutien de la Wallonie





## Proforces : Recueil général de notes juridiques 2011-2017

(MAJ 15/12/2017)

2

Le projet **ProForCES** (**P**rofessionnalisation, **F**ormation et **C**oaching en **E**conomie **S**ociale) est mené par la fédération wallonne des entreprises d'insertion « Atout EI », en partenariat avec la fédération « CAIPS » et le réseau des entreprises sociales « RES », avec le soutien de la Wallonie.

ProForCES poursuit trois objectifs généraux :

- Améliorer la performance et l'efficacité de l'encadrement au sens large (accompagnement social et autre) réalisé en EI et analyser les impacts respectifs sur la viabilité de l'entreprise et l'insertion des travailleurs (gravement) défavorisés (TD/TGD) ;
- Favoriser le passage dans l'emploi en EI des publics formés dans les EFT et OISP agréés par la Wallonie ;
- Proposer aux accompagnateurs sociaux des EI un coaching individuel et la supervision de leur tâche de jobcoaching avec les travailleurs (gravement) défavorisés, et organiser l'échange de bonnes pratiques liées au jobcoaching.

Le rôle de la fédération CAIPS dans le projet consiste, notamment, en l'étude d'aspects juridiques du parcours d'insertion socioprofessionnelle en vue d'en optimiser la continuité :

- d'une part, en identifiant les freins d'ordre réglementaire aux parcours d'insertion vers les EI, et,
- d'autre part, en favorisant la formation continue des travailleurs en charge de l'accompagnement social au sein des E.I. et des CISP en procédant à une veille de l'actualité juridique et à la diffusion de notes et dossiers juridiques.

Le présent recueil constitue une compilation des divers travaux juridiques menés par la fédération CAIPS pendant les années 2011 à 2017 dans le cadre des projets COJEST et ProForCES.

Un tel outil permettra un suivi pour ses lecteurs des aspects juridiques étudiés dans le cadre de ces projets et, de par son actualisation annuelle, d'en appréhender l'évolution presque en temps réel. Ce suivi est d'autant plus important qu'il peut ainsi témoigner du rapprochement ou de l'éloignement éventuels d'aspects réglementaires liés aux EI et au secteur de l'ISP en vue, pour les acteurs, de s'emparer des opportunités qui s'en dégagent ou d'en combattre les conséquences inhérentes. Le « Recueil général de notes juridiques » est ainsi de nature à faciliter un suivi qui serait certainement moins lisibles par l'intermédiaire de contributions éparses.

Vanessa BENVISSUTO



## Recueil général de notes juridiques 2011-2017

### Table des matières

<b>LE PARCOURS D'INSERTION WALLON</b> .....	7
<b>1. Bénéficiaires de l'accompagnement individualisé</b> .....	7
<b>2. Accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi</b> .....	9
2.1 Etape 1 – Information du demandeur d'emploi et premier entretien.....	9
2.2 Etape 2 – Etablissement du bilan .....	10
2.3 Etape 3 – Etablissement d'un plan d'actions et suivi de sa réalisation.....	10
2.4 Etape 4 – Prolongation/clôture/recours .....	11
<b>3. Dispositif de coopération pour l'insertion</b> .....	13
3.1 Principes règlementaires.....	13
3.2 Le contrat de coopération .....	16
<b>4. Différences avec le DIISP</b> .....	23
<b>5. Mise en perspective</b> .....	24
<b>LES DISPOSITIFS</b> .....	26
<b>1. Les centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP)</b> .....	26
1.1 Les conditions d'éligibilité des stagiaires et les dérogations à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2017.	26
1.2 Incidence d'une période d'emploi au cours d'une formation en EFT .....	33
1.3 Les stages en entreprise .....	34
<b>2. Les entreprises d'insertion (EI)</b> .....	38
<b>3. Le PMTIC</b> .....	46
<b>4. Les initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (IDESS)</b> .....	50
4.1 Principes règlementaires.....	50
4.2 Un soutien bienvenu .....	55
<b>5. Les ressourceries</b> .....	56



<b>6. Les entreprises de travail adapté.....</b>	<b>58</b>
6.1 Intervention relative au personnel handicapé.....	58
6.2 Intervention relative au personnel de cadre.....	59
6.3 Intervention relative aux chômeurs difficiles à placer.....	59
<b>7. Le titre-service.....</b>	<b>60</b>
<b>MATIERES ANNEXES COMMUNES NOTAMMENT AUX CISP ET AUX EI.....</b>	<b>64</b>
<b>1. Notion de demandeur d'emploi.....</b>	<b>64</b>
1.1 En CISP.....	64
1.2 En EI.....	65
1.3 Qui sont les DEI ?.....	66
<b>2. Le diplôme.....</b>	<b>69</b>
2.1 Synthèse des différents niveaux de diplômes internes.....	70
2.2 Focus sur l'enseignement spécialisé.....	73
2.3 Equivalence des diplômes étrangers.....	77
<b>3. L'accès des personnes étrangères à la formation ou à l'emploi.....</b>	<b>91</b>
3.1 Principes règlementaires.....	91
3.2 Dispenses de permis de travail.....	93
3.3 Le permis de travail C.....	95
3.4 La problématique de l'Annexe 35.....	99
3.5 Lexique des annexes.....	102
<b>4. L'absentéisme.....</b>	<b>105</b>
4.1 En CISP.....	105
4.2 En entreprise d'insertion.....	108
4.3 Mise en perspective.....	115
<b>5. Le secret professionnel et le devoir de confidentialité.....</b>	<b>117</b>
5.1 Confidentialité des informations à caractère personnel issues du suivi psychosocial du stagiaire en CISP ou du travailleur TD/TGD en entreprise d'insertion.....	117
5.2 Le secret professionnel partagé.....	118
5.3 Modèle de clause de confidentialité.....	119
<b>6. Le respect de la vie privée.....</b>	<b>121</b>



6.1	Régime applicable jusqu'au 24 mai 2018 .....	121
6.2	A l'avenir : le Règlement général sur la protection des données (RGPD) .....	122
<b>7.</b>	<b>La formation du personnel</b> .....	<b>132</b>
<b>MESURES DE SOUTIEN A LA FORMATION ET A L'EMPLOI</b> .....		<b>134</b>
<b>1.</b>	<b>Mesures de soutien à l'emploi</b> .....	<b>134</b>
1.1	Tournée vers l'entreprise .....	134
1.2	Tournée vers le travailleur .....	155
<b>2.</b>	<b>Mesures de soutien à la formation</b> .....	<b>161</b>
2.1	Fixation temporaire du montant des allocations de chômage pendant une formation. ....	161
2.2	La dispense pour reprendre des études dans le cadre d'un métier en pénurie .....	163
2.3	Les exonérations socio-professionnelles pour les bénéficiaires du RI .....	165
2.4	Le contrat d'adaptation professionnelle pour le public AVIQ .....	167
2.5	Obligation « <i>premier emploi</i> » et « <i>stage d'intégration</i> » .....	170
2.6	Le stage de transition .....	171
2.7	Le dispositif de formation alternée en Région wallonne .....	172
2.8	L'accès au permis de conduire .....	173
<b>REGLEMENTATION SOCIALE</b> .....		<b>178</b>
<b>1.</b>	<b>Le statut unique ouvrier/employé</b> .....	<b>178</b>
1.1	Suppression de la période d'essai et du jour de carence .....	178
1.2	Rupture unilatérale du contrat de travail .....	181
1.3	Motivation du licenciement .....	192
1.4	Extension du reclassement professionnel .....	195
<b>2.</b>	<b>La réglementation chômage</b> .....	<b>199</b>
2.1	Un accès restreint aux allocations d'insertion .....	201
2.2	La réforme de la dispense de disponibilité sur le marché de l'emploi pour raisons sociales et familiales .....	203
2.3	La dispense de recherche active d'emploi pour reprendre des études ou pour suivre une formation professionnelle ou un stage .....	204
2.4	La diminution des allocations de chômage temporaire .....	205
2.5	La disparition du complément d'ancienneté .....	205




---

2.6	Les obligations pour les chômeurs complets renforcées .....	206
2.7	La disponibilité des chômeurs en RCC (chômage avec complément d'entreprise) .....	207
2.8	Les suites d'un licenciement proche de la fin de carrière .....	209
2.9	Sanctions .....	210
<b>3.</b>	<b>La loi relative au travail faisable et maniable (loi Peeters) .....</b>	<b>211</b>
3.1	La durée du travail .....	211
3.2	La conciliation vie privée-vie professionnelle .....	214
3.3	Formation .....	215
<b>4.</b>	<b>La réintégration des travailleurs en maladie de longue durée .....</b>	<b>215</b>
<b>5.</b>	<b>Le congé pour porter assistance ou soins à un proche gravement malade .....</b>	<b>220</b>
<b>6.</b>	<b>Les vacances-jeunes et vacances supplémentaires .....</b>	<b>221</b>



## 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. 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 ».

9

### 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 proscribit 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 naissent ou non les problèmes redoutés par les divers opérateurs. Aujourd'hui, encore, les revendications brandies par les CISP 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 CISP, 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.

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015,  
avec le soutien de la Wallonie et du Fonds Social Européen.*



## LES DISPOSITIFS

### 1. Les centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les EFT (entreprises de formation par le travail) et Défi (démarche de formation et d'insertion) sont rassemblés en un seul organisme : les centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP).

Bien que ces structures bénéficient désormais d'un agrément unique, leurs caractéristiques principales sont tout de même maintenues.

Pour rappel, les EFT 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. La démarche « entreprise de formation par le travail » consiste donc en une mise en situation réelle de travail par la production de biens et de services en lien avec un ou plusieurs métiers intégrant éventuellement des cours et des stages en entreprise.

Les Défi, 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. Cette démarche de formation et d'insertion comprend des cours, des exercices pratiques et, éventuellement, des stages en entreprise.

Constitués sous forme d'ASBL ou de CPAS, ces centres sont agréés par la Région wallonne et bénéficient d'un subventionnement forfaitaire de 15,07€ par heure de formation.

En 2018, ce montant s'élève à 15,20€/ heure.

#### 1.1 Les conditions d'éligibilité des stagiaires et les dérogations à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017

##### ➤ *Principes réglementaires*

En raison de l'entrée en vigueur du décret du 26 mai 2016 modifiant le décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle, les conditions d'éligibilité des stagiaires ont changé pour les CISP à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

La situation du candidat est désormais appréciée le jour de son entrée en formation, et non plus la veille. 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 transmis par le gouvernement wallon.



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

- 1° 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 (CES2D) ou d'un titre équivalent ;
- 2° Toute personne, non soumise à l'obligation scolaire, inscrite au Forem en tant que DEI pendant au moins 18 mois au cours des 24 mois qui précèdent la date de son entrée en formation;
- 3° Toute personne, non soumise à l'obligation scolaire, 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 enregistrée auprès de l'Agence pour une vie de qualité (AVIQ) ou du «Dienstselle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit Behinderung» ou du « Fonds bruxellois pour les personnes handicapées » ou du « Vlaams fund voor sociale integratie van personen met een handicap » ;
  - b) avoir été victime d'un accident du travail et fournir une attestation démontrant qu'elle bénéficie d'une allocation calculée dans le cadre d'une incapacité de travail et certifiant une incapacité d'au moins trente pour cent;
  - c) avoir été victime d'une maladie professionnelle et fournir une attestation démontrant qu'il bénéficie d'une allocation calculée dans le cadre d'une incapacité de travail et certifiant une incapacité d'au moins trente pour cent;
  - d) être reconnue avec au moins trente-trois pour cent d'inaptitude à titre permanent ;
  - e) bénéficiaire d'indemnités d'incapacité de travail ;
  - f) bénéficiaire d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés ;
- 4° Toute personne, non soumise à l'obligation scolaire, inscrite à l'Office en tant que DEI qui n'a pas exercé d'activité professionnelle pendant les trois années précédant son entrée en formation et qui n'a pas bénéficié d'allocations de chômage ou d'insertion au cours de cette même période ;
- 5° Toute personne condamnée qui répond à l'une des conditions suivantes :
  - a) exécuter sa peine privative de liberté selon un des modes déterminés : les personnes en détention limitée, les personnes sous surveillance électronique et les personnes en libération conditionnelle.
  - b) être incarcéré dans un établissement pénitentiaire et être susceptible, dans les trois ans, d'être libéré ou d'exécuter sa peine privative de liberté selon un des modes précités ;



- c) être interné dans un établissement psychiatrique et bénéficier d'une permission de sortie ou d'un congé.
- 6° Toute personne étrangère séjournant légalement sur le territoire belge, non soumise à l'obligation scolaire et qui dispose au maximum du certificat de l'enseignement secondaire du deuxième degré (CES2D) ou d'un titre équivalent;
- 7° Toute personne qui bénéficie de l'article 60, paragraphe 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale.
- 8° Toute personne, inscrite au Forem en tant que DEI, bénéficiaire du revenu d'intégration ou d'une aide financière, pour autant que cette aide sociale soit équivalente au revenu d'intégration.

Plusieurs catégories de publics fragilisés et éloignés de l'emploi sont ainsi intégrées dans le public-cible : les personnes sous surveillance électronique, les personnes réintégrant le marché de l'emploi après 3 ans d'inactivité professionnelle, les personnes reconnues avec 33% d'inaptitude au travail ainsi que les bénéficiaires du revenu d'intégration ou de l'aide sociale équivalente.

Les dérogations, elles, ne sont pas modifiées. En effet, elles sont toujours uniquement accessibles aux DEI inscrits au Forem disposant au maximum du CESS ou d'un titre équivalent. Aucune demande préalable, que ce soit auprès de l'administration ou du Forem, n'est 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 2015 sont valables pour les années 2016 et 2017. Trois 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 Bassin EFE 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 Hainaut Centre, Hainaut Sud et Liège
- Taux de 20 % si le siège d'activité est situé sur le territoire d'un Bassin EFE 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 Namur et Verviers



- Taux de 40 % si le siège d'activité est situé sur le territoire d'un Bassin EFE 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 Brabant wallon, Huy-Waremme, Luxembourg et Wallonie Picarde

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.

Il n'y aura pas de changement dans les taux de dérogation stagiaires pour les années 2018 et 2019, sauf pour les centres dont le siège d'activité est situé sur le territoire de l'instance bassin EFE de Namur pour lesquels le taux maximal des stagiaires admissibles sous dérogation entrant dans une filière de formation en 2018/2019 passera de 20% à 40%.

➤ ***Harmonisation de la réglementation chômage et des conditions d'éligibilité en CISP pour les chômeurs avec CESS***

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 CISP sur base, notamment, des articles 5 alinéa 1<sup>er</sup> 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> et 6.

Art. 5 :

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

- 1<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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 (...) »

Art. 6 :

« §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.

La contradiction entre les conditions d'octroi des dispenses de recherche d'emploi délivrées par le Forem et les conditions d'éligibilité en CISP posait problème depuis longtemps. En effet, l'article 94 §4 de l'AR précité ne prévoit l'octroi de dispenses pour les formations organisées par un CISP que pour les personnes ne disposant pas du CESS. Le décret CISP, quant à lui, prévoit l'éligibilité sous dérogation de stagiaires inscrits comme DEI et disposant au maximum du CESS. Par conséquent, dans les faits, les véritables conditions d'éligibilité pour entrer en EFT n'étaient donc pas celles visées par le décret CISP, mais bien celles qui étaient requises pour obtenir la dispense : les chômeurs disposant d'un diplôme égal au CESS ne pouvaient pas intégrer une formation en CISP sous dérogation alors que les conditions d'éligibilité du décret CISP le permettaient.

Ce problème est enfin résolu !

Afin de mettre en cohérence ces différentes réglementations, une circulaire ministérielle du 24 juillet 2017 prévoit qu'il pourra être dérogé à la condition liée au CESS pour cette partie du public cible des CISP. Désormais, les chômeurs titulaires du CESS pourront obtenir une dispense afin d'intégrer un CISP - et tout particulièrement les EFT - sous dérogation.

Quant à la condition d'être inscrit comme demandeur d'emploi depuis au moins 6 mois pour accéder à la dispense, la circulaire précise qu'il y a lieu d'y assimiler toute période d'inoccupation au sens large. On vise ainsi toutes les périodes d'inoccupation pendant



lesquelles le demandeur d'emploi ne se trouve pas dans les liens d'un contrat de travail à concurrence d'un temps plein et n'exerce aucune activité d'indépendant à titre principal.

Attention, cette dernière circulaire ne modifie pas les règles en matière de dégressivité du montant des allocations de chômage. Les stagiaires en EFT continueront à subir une discrimination par rapport à ceux qui seront en formations sous statut F70bis notamment dans les DéFI's : pour les stagiaires en EFT, il n'y aura pas maintien du montant des allocations de chômage pendant la formation.

### ➤ **L'octroi de la dispense de recherche active d'emploi en EFT et Défi**

Pour les chômeurs complets indemnisés, le problème de l'accès en EFT a très longtemps 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, 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 en Défi est une formation professionnelle. Or, 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 Défi à cette définition.

Par contre, pour l'Onem également, la formation EFT entre dans la catégorie « *autres formations* » (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 Défi ne sont pas logés à la même enseigne.

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 requiert 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 Défi 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 Défi 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 les modifications apportées aux conditions d'éligibilité des stagiaires le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Précédemment, les personnes bénéficiant d'indemnités de mutuelle n'étaient pas visées par le décret du 10 juillet 2013 et n'étaient donc pas éligibles en tant que telles. Toutefois, il existait une convention de collaboration entre l'INAMI, les organismes assureurs, l'AWIPH et le Forem dont les bénéficiaires pouvaient être ces personnes inéligibles.

L'objectif de la convention était 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* ».

Désormais, le décret CISP modifié par le décret du 26 mai 2016 autorise depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 à accueillir en formation « *toute personne, non soumise à l'obligation scolaire, considérée comme médicalement apte à suivre un processus de formation et d'insertion socioprofessionnelle, et qui répond à une des conditions suivantes : (...)*

*e. bénéficiaire d'indemnités d'incapacité de travail ; (...)* ».

Les personnes qui bénéficient d'indemnités de la mutuelle sont donc bien éligibles depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### 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, devenu D94D) 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. Or, celle-ci 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**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les dispositions concernant les stages en entreprise sont un peu différentes.

Les CISP peuvent prévoir, dans leur programme de formation, l'organisation de stages en entreprise. Ceux-ci peuvent prendre une des deux formes suivantes :

1° un *stage 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,



dont la durée n'excède pas, pour chaque stage, 90 heures. Ce stage peut être effectué au sein d'une ou de plusieurs entreprises, de plusieurs services d'une même entreprise ou au sein d'un ou plusieurs organismes de formation.

2° un *stage de formation professionnelle* visant l'exercice de compétences acquises au sein de la filière de formation, dont la durée n'excède pas, pour chaque stage, 520 heures. Ce stage peut être effectué au sein d'une ou plusieurs entreprises, ou de plusieurs services d'une même entreprise. Toutefois, il ne peut être proposé aux stagiaires qu'après que ceux-ci aient effectué une formation d'une durée minimale de 150 heures au sein du centre.

L'administration peut autoriser le centre à déroger à la durée de 520 heures. Toutefois, cette prolongation ne sera autorisée que 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 doit pas être supérieure à la moitié de la durée du programme de formation, sauf si les stages font l'objet d'une dérogation à la durée maximale de 520 heures.

Le stage en entreprise s'inscrit dans le programme de formation organisé par les CISP 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 CISP, 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.

Dans l'optique des projets CoJEST et ProForCES, dont un des objectifs recherchés est la mise et l'accompagnement dans l'emploi en entreprises d'insertion de stagiaires formés en CISP, cette possibilité de stage est une opportunité bienvenue pour créer un tel lien entre ces opérateurs.



➤ ***Des conditions à remplir***

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

- *Un contrat individuel de stage conclu entre le centre, le stagiaire et l'entreprise*

Ce contrat contient 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 ainsi que les critères et modalités d'évaluation.

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 aussi 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 (Dimona) pour tout stagiaire dont la durée du stage en son sein excédera 60 jours au cours d'une même année civile.

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 CISP ne l'interdit pas.

- *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 CISP. En effet, les entreprises ont l'obligation d'établir une déclaration immédiate de l'emploi (Dimona) pour tout stagiaire dont la durée du stage en son sein excédera 60 jours au cours d'une même année civile

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 un entreprise d'établir une Dimona pour un stagiaire provenant d'un centre CISP 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...

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015 et mis à jour dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017, avec le soutien de la Wallonie.*

## 2. Les entreprises d'insertion (EI)

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. Agréée 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.

A l'instar des CISP, les entreprises d'insertion ont également connu des changements réglementaires importants en 2017.

En effet, un nouveau décret a été adopté le 20 octobre 2016 tandis qu'un arrêté du gouvernement wallon a été adopté le 24 mai 2017. Ces textes sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017.

La réforme a 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 est profité de l'occasion 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.

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

Les personnes reconnues comme travailleurs défavorisés sont donc les suivantes : 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 qui remplissent une des conditions suivantes :

- 1° 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 six mois;
- 2° soit sont âgées de 18 à 24 ans;
- 3° soit sont âgées de plus de cinquante ans;



- 4° soit sont chefs de famille d'une famille monoparentale;
- 5° 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 pour cent au déséquilibre moyen des sexes dans l'ensemble des secteurs économiques et font partie du sexe sous-représenté;
- 6° soit sont en possession d'une décision d'octroi de l'AVIQ d'une aide à la formation ou à l'emploi, prise en vertu des dispositions du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé ou d'une décision similaire prise en matière d'aide à la formation ou à l'emploi des personnes handicapées par le « Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung », créé par le décret de la Communauté germanophone du 19 juin 1990 portant création d'un Office de la Communauté germanophone pour les Personnes handicapées;
- 7° soit étaient des personnes visées par l'article 60, 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale ou par le décret du 18 juillet 1997 créant un programme de transition professionnelle avant leur inscription comme demandeuses d'emploi;
- 8° soit sont membres d'une minorité ethnique d'un État membre de la Communauté européenne et ont besoin de renforcer leur formation linguistique pour augmenter leurs chances d'obtenir un emploi stable;

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017, les conditions d'éligibilité des travailleurs défavorisés sont élargies : la catégorie des 18-24 ans apparaît à côté de celle des plus de 50 ans.

La notion de discrimination est, quant à elle, précisée puisqu'elle visera désormais les membres d'une minorité ethniques de l'UE ayant besoin de renforcer leur formation linguistique pour améliorer leurs chances d'insertion dans l'emploi.

- *Les travailleurs gravement défavorisés*

Les conditions d'éligibilité des TGD restent, quant à elles, inchangées.

Il s'agit des 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 de du Forem et 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 vingt-quatre mois.

- Les assimilations

Sont assimilées à des périodes de bénéfice d'allocations de chômage, d'allocations d'insertion ou d'inscription comme demandeur d'emploi pour l'obtention de la qualité de travailleurs défavorisés ou gravement défavorisés :

- 1° les périodes qui, au cours d'une période de chômage complet indemnisée, 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;
- 2° les périodes de chômage complet couvertes par un pécule de vacances;
- 3° les périodes de détention, d'emprisonnement ou d'internement au cours d'une période de chômage complet indemnisée ou de stage d'insertion;
- 4° les périodes de stage d'insertion au sens de l'article 36 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage;
- 5° pour le statut de travailleur gravement défavorisé exclusivement, les périodes au cours desquelles le travailleur gravement défavorisé est lié par un contrat de travail, totalisant au maximum trente jours de travail par période de six mois calendrier durant les vingt-quatre mois calendrier qui précèdent la date d'engagement par l'entreprise d'insertion agréée;
- 6° pour le statut de travailleur défavorisé exclusivement, les périodes au cours desquelles le travailleur défavorisé est lié par un contrat de travail, totalisant au maximum vingt jours de travail dans les six mois calendrier qui précèdent la date d'engagement par l'entreprise d'insertion agréée.

➤ **L'accompagnement social**

L'accompagnateur social assure, au minimum dans le cadre d'une occupation sous contrat de travail à mi-temps, l'accompagnement social des travailleurs et effectue les missions suivantes :

- avoir des entretiens, individuels et collectifs, réguliers, à savoir au minimum de manière semestrielle, avec les travailleurs défavorisés ou gravement défavorisés 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 ;

- assurer le suivi et la mise en œuvre, le cas échéant, de la convention d'accompagnement social conclue entre l'entreprise d'insertion agréée et les centres publics d'action sociale dont dépendent les travailleurs sous statut « article 60§7 » actifs au sein de l'entreprise d'insertion agréée ;
- réaliser avec les travailleurs défavorisés et gravement défavorisés leur bilan personnel et professionnel et définir leurs objectifs professionnels à court, moyen et long termes ;
- concevoir, avec les travailleurs et en étroite collaboration avec le FOREm, un plan de formation professionnelle ;
- assurer le rôle d'intermédiation entre les TD/TGD et les entreprises dans lesquelles ces travailleurs souhaiteraient obtenir un autre emploi et accompagner les travailleurs dans leurs démarches ;
- informer et accompagner les travailleurs dans leurs démarches personnelles visant à faire reconnaître ou valider leurs compétences professionnelles ;
- établir et actualiser pour chacun des TD et TGD un dossier de suivi individuel, comportant les données signalétiques du bénéficiaire, le bilan individuel réalisé avec lui, la synthèse des actions menées, les démarches entreprises par ou avec chacun des travailleurs et les entretiens de suivi ;
- communiquer au FOREm, en cas de recherche d'emploi des TD et TGD devenus demandeurs d'emploi inoccupés, et avec l'accord de ces derniers, les données à caractère personnel utiles pour une recherche d'emploi ;
- sensibiliser les TD et TGD 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 ;
- proposer au chef d'entreprise, en concertation avec le conseiller en prévention interne ou externe, des aménagements des situations de travail répondant aux besoins des travailleurs handicapés ;
- sensibiliser les travailleurs aux principes énoncés à l'article 1er du décret du 20 novembre 2008 relatif à l'économie sociale.

L'accompagnateur social effectue les missions mentionnées ci-dessus, 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.



➤ **Les conditions d'agrément**

Les conditions d'agrément sont clairement simplifiées puisqu'un certain nombre d'entre elles ont été supprimées.

Pour être agréée et utiliser la dénomination « entreprise d'insertion », l'entreprise doit répondre aux conditions suivantes:

- 1° Etre une personne morale constituée sous la forme d'une société anonyme ou d'une société coopérative à responsabilité limitée ou un groupement d'intérêt économique;
- 2° Etre agréée en tant qu'initiative d'économie sociale;
- 3° Avoir pour activité la production de biens ou de services, et pour but social la mise en œuvre des principes décrits à l'article, 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, du décret du 20 novembre 2008 et notamment le principe de primauté du travail sur le capital dans la répartition des revenus, par l'insertion durable et de qualité de travailleur(s) défavorisé(s) ou gravement défavorisé(s);
- 4° Disposer, en ce qui concerne les sociétés coopératives à responsabilité limitée à finalité sociale, d'une part fixe du capital social minimum de 18.550 € euros;
- 5° Compter comme membres de son conseil d'administration exclusivement des personnes physiques n'étant ni conjoints ni cohabitants légaux d'autres administrateurs au sein dudit conseil et n'ayant entre elles aucun lien de parenté aux premier et deuxième degrés, avec un minimum de cinq personnes.  
Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 5°, peuvent siéger au conseil d'administration en tant que personnes morales les investisseurs institutionnels et, notamment, la SOWECSOM;
- 6° Etre:
  - a) soit une petite et moyenne entreprise au sens de l'annexe I du Règlement (UE) n° 651/2014;
  - b) soit une entreprise dont le capital social ou les droits de vote sont détenus majoritairement par des pouvoirs locaux au sens de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 4°;
  - c) soit une grande entreprise au sens du Règlement (UE) n° 651/2014.
- 7° S'engager à compter, dans les quatre ans qui suivent l'agrément, au moins cinquante pourcents de travailleurs défavorisés, gravement défavorisés ou n'étant pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, parmi les personnes occupées dans les liens d'un contrat de travail;



- 8° Démontrer la pertinence de son activité et sa viabilité économique;
- 9° Ne pas faire partie d'un secteur exclu du Règlement (UE) n° 651/2014;
- 10° Dans les six mois de l'octroi de l'agrément, conclure en concertation avec le FOREm ou l'Arbeitsamt der D.G., ainsi qu'avec le ou les accompagnateurs sociaux, une convention dans le cadre de laquelle le FOREm ou l'Arbeitsamt der D.G.s'engage à apporter leur expertise pour la conception et, le cas échéant, la mise en œuvre du plan de formation et d'insertion professionnelle, élaboré par l'entreprise d'insertion agréée, à destination des travailleurs défavorisés ou gravement défavorisés. Cette convention fera l'objet d'une évaluation lors du renouvellement d'agrément.

➤ ***Le subventionnement***

Le nouveau décret EI, du 20 octobre 2016, simplifie les conditions d'octroi des subventions. Désormais, uniquement 4 conditions devront être respectées par les entreprises :

- (1) Être une entreprise d'insertion agréée par la Région wallonne et apporter la preuve du respect des engagements pris en vertu du décret précité ;
- (2) Ne pas être une entreprise en difficulté financière ;
- (3) Engager les TD et TGD 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, pour une durée indéterminée ou en vue d'un remplacement.
- (4) Augmenter le volume global de l'emploi par rapport à l'effectif de référence et maintenir cette augmentation pendant une période d'au moins 3 ans au-delà de l'octroi de l'aide.

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.

- *Subvention travailleurs*

La subvention des travailleurs gravement défavorisés sera doublée par rapport à celle des travailleurs défavorisés.

En pratique, la liquidation des subventions ne sera plus linéaire sur 4 ans mais sera effectuée par travailleur individualisé en 2 étapes : une avance de 50% du montant total



de la subvention est octroyée à l'engagement du travailleur tandis que le solde de 50% est octroyé 24 mois après l'engagement sur présentation des comptes individuels.

Sur base du Règlement européen d'exemption générale par catégorie (RGEC), l'intensité de l'aide est limitée à 50% des coûts salariaux sur une période maximale de 12 mois à partir de l'embauche d'un TD (24 mois pour un TGD). L'évolution du temps de travail ultérieure à cette période n'est donc pas prise en compte dans le calcul du montant de la subvention.

- Subvention accompagnement social

En ce qui concerne l'accompagnement social, une avance de 80% sera liquidée à l'engagement d'un accompagnateur social et un solde de 20% sera liquidé après 12 mois sur présentation de pièces justificatives.

- Subvention liée aux principes de l'économie sociale

Une nouvelle subvention de 30.000€ maximum par an et par entreprise est prévue dans la réglementation. Liée au décret économie sociale du 20 novembre 2008, elle sera octroyée en fonction notamment de l'augmentation de l'effectif, de la politique de l'affectation et de la mise en place d'un processus participatif.

- Subvention secrétariat social

Cette subvention a été supprimée.

➤ **Période transitoire**

Des dispositions transitoires seront prévues pour assurer la continuité entre l'ancienne réglementation et la nouvelle.

Toutes les entreprises d'insertion reconnues au niveau fédéral seront automatiquement considérées comme agréées en tant qu'initiatives d'économie sociale sur base du décret. Toutes les entreprises d'insertion agréées sur base du décret du 19 décembre 2012 seront automatiquement considérées comme agréées sur base du nouveau décret. Elles seront également considérées automatiquement comme agréées en tant qu'initiative d'économie sociale.

Finalement, les travailleurs défavorisés ou gravement défavorisés reconnus sur base du décret du 19 décembre 2012 conservent leur statut.

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015 et mis à jour dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017, avec le soutien de la Wallonie.*



### 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.

Le dispositif créé en 2005 permet aux structures agréées par la Région wallonne de bénéficier de subventions pour l'organisation d'unités de formation.

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).

Un décret du 21 décembre 2016 ainsi qu'un arrêté du gouvernement wallon du 6 octobre 2016 ont modifié plusieurs pans de la réglementation.

- *Les conditions d'éligibilité des apprenants*

Est considéré comme bénéficiaire, le demandeur d'emploi inoccupé ou le bénéficiaire du revenu d'intégration ou de l'aide sociale qui répond à une des conditions suivantes :

- La personne qui ne dispose pas du 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).

A l'instar des CISP, 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 conditions d'agrément

Pour être agréé, l'opérateur de formation doit répondre aux conditions suivantes:

- 1° Avoir au moins un siège (principal) d'activité situé sur le territoire de la région de langue française;
- 2° Disposer d'un programme pédagogique de formation en conformité avec les objectifs du dispositif ;
- 3° Disposer du personnel pédagogique qui répond aux conditions cumulatives suivantes:
  - a) être en possession au minimum du CESS ou d'un titre équivalent;
  - b) démontrer des connaissances et compétences dans le domaine des technologies de l'information et de la communication sur la base de titres ou d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans;
  - c) démontrer des aptitudes pédagogiques sur la base de titres ou certificats d'aptitudes pédagogiques ou d'une expérience d'au moins trois ans dans le domaine pédagogique.
- 4° Disposer des moyens et ressources matériels et financiers nécessaires au déroulement des formations;
- 5° S'engager à respecter la charte pédagogique qui fixe les engagements des opérateurs;
- 6° En cas de demande initiale d'agrément, 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.

L'agrément initial est accordé pour une période d'un an. Le renouvellement d'agrément, quant à lui, a une durée de 3 ans, moyennant un rapport d'évaluation positif réalisé par l'administration. Ce rapport d'évaluation porte sur l'analyse de la gestion administrative, financière et de ressources humaines par l'administration et l'analyse de la qualité pédagogique des formations par l'expert pédagogique.



- Les subventions

Une subvention destinée à couvrir les frais de formation des bénéficiaires est allouée aux opérateurs de formation agréés.

Chaque opérateur peut ainsi obtenir les subventions suivantes :

- 7,50€ par heure de formation et par bénéficiaire pour les unités de formation données du lundi au vendredi inclus ;
- 10€ par heure de formation et par personne formée pour les unités de formation données les samedis et dimanches dans le cadre d'actions de sensibilisation, à condition que le nombre d'heures prestées soit au minimum de 6 heures par jour ;
- 1€ par kilomètre parcouru pour les frais de déplacement et de connexion des opérateurs mobiles ;
- Un forfait pour les actions de promotion : soit de 500€ pour un agrément d'une durée de 3 ans, soit de 165€ par an lorsque la durée de l'agrément est inférieure à 3 ans.

Aucune subvention n'est octroyée pour les heures de formation poursuivant des buts publicitaires ou commerciaux.

- Les obligations pédagogiques

Si, depuis 2014, la réglementation 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, elle est venue renforcer de manière certaine les obligations pédagogiques à charge de l'opérateur pour assurer une qualité dans les formations données :

- L'opérateur doit définir un programme pédagogique de formation conforme aux objectifs du dispositif. Celui-ci reprend un ensemble d'unités de formation décliné sous la forme d'objectifs et précise les méthodes et outils pédagogique utilisés dans le cadre du parcours de 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 obligé de respecter la charte pédagogique des opérateurs ;
- Un suivi pédagogique et administratif des bénéficiaires, en ce compris la vérification des heures effectivement suivies, est également imposé ;
- L'opérateur doit assurer la formation continue des formateurs.

Au terme de la formation, l'opérateur doit remettre au bénéficiaire une attestation de fin de formation qui reprend le nombre d'heures et les unités de formation suivies par le bénéficiaire ainsi que les compétences acquises.

Par ailleurs, la formation doit durer minimum 8 heures et maximum 48 heures. Un bénéficiaire ne peut suivre la formation PMTIC qu'une seule fois.

- Les obligations administratives

L'opérateur de formation doit :

- Respecter le taux d'encadrement fixé par la réglementation, à savoir un formateur minimum pour l'encadrement de douze stagiaires ;
- 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 ;
- Respecter la charte pédagogique ;
- Si l'opérateur organise des activités de formation autres que celles liées au dispositif PMTIC, il établit une comptabilité qui distingue les recettes et les dépenses selon le type d'activité.

Par ailleurs, chaque opérateur agréé est tenu de remettre annuellement à l'administration :

- Pour le 31 mars, un rapport d'activité contenant un bilan des activités et le public bénéficiaire des activités ;
- Pour le 31 octobre, un tableau d'imputation accompagné d'un tableau d'amortissement des immobilisations de l'organisme, d'une version détaillée du bilan déposé à la BNB pour l'année correspondante ainsi que d'une copie des pièces justificatives afférentes aux charges déclarées dans le tableau d'imputation et de leurs preuves de paiement (le tout sur support informatique).

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015 et mis à jour dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017, avec le soutien de la Wallonie.*



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

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, ont enfin reçu en 2015 un petit coup de pouce du Ministre pour pallier, dans une certaine mesure, au problème de déficit structurel de leur activité. Secteur en difficulté, il constitue pourtant un des réceptacles potentiels des stagiaires formés dans les centres CISP. En effet, les emplois proposés y semblent les plus accessibles pour des personnes peu qualifiées et éloignées du marché du travail.

##### 4.1 Principes règlementaires

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. 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'AVIQ 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 0,3595 €/km (montant indexé applicable depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017) ;
- 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 1.000 € est octroyée à l'IDESS pour couvrir ses frais de fonctionnement à condition d'occuper au minimum 2 travailleurs ETP.

Une subvention supplémentaire de 11.000€ peut être octroyée pour autant que les conditions suivantes soient respectées :

- L'IDESS occupe 3 travailleurs en ETP sous statut SINE, article 60 ou article 61 ;
- Cette subvention est consacrée à l'acquisition de véhicules adaptés aux personnes âgées, ou à mobilité réduite ;
- Cette subvention n'a pas encore été obtenue précédemment. En effet, elle ne peut être octroyée qu'une seule fois.

- Subvention travailleur

Par travailleur SINE ou article 61 occupé par l'IDESS en ETP, une subvention annuelle de 13.000 €.

Une subvention complémentaire de 1.000 € par travailleur peut être octroyée annuellement si celui-ci 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 (technique ou administratif) 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.

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 ainsi que la subvention pour la mise en œuvre des principes de l'économie sociale devront s'ajouter aux subventions IDESS pour vérifier le respect de cette limite.

La mise en application de ces modifications a eu lieu rétroactivement dès janvier 2015 afin d'asseoir de manière un peu plus conséquente la pérennité des IDESS dans le paysage de l'économie sociale.

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015, avec le soutien de la Wallonie et du Fonds Social Européen.*

## 5. Les ressourceries

Comme pour les entreprises d'insertion et les CISP, le secteur de l'économie sociale active dans la réutilisation a été soumis à des changements règlementaires ces dernières années. 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.

L'arrêté du Gouvernement wallon du 3 juin 2009 se heurtait 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.

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 dû 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.

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015, avec le soutien de la Wallonie et du Fonds Social Européen.*



## 6. 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 %) et qui, du fait de la nature ou du degré de leur handicap, ne peuvent temporairement ou définitivement exercer une activité professionnelle dans un cadre de travail normal. Ils doivent non seulement veiller à ce que les personnes handicapées puissent effectuer un travail utile et rémunérateur, mais également leur offrir des possibilités d'adaptation professionnelle et de promotion et dans la mesure des possibilités, d'accès à un emploi normal. Afin d'assurer cette formation, les ETA doivent s'assurer les services d'un personnel d'encadrement disposant des qualifications professionnelles requises.

- En Région wallonne, l'accès est subordonné à une autorisation de l'AVIQ, via le bureau régional AVIQ 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 à 5.313 le nombre d'emplois subsidiés depuis 1997. Le Comité de gestion de l'AVIQ détermine, pour chaque ETA, un quota d'emplois subsidiés 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'AVIQ 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'AVIQ 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'AVIQ 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'AVIQ 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'AVIQ est de 2,76 €/h.

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015, avec le soutien de la Wallonie et du Fonds Social Européen.*



## 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.

60

Fin 2016, le Gouvernement wallon a donc modifié le système des titres-services via 2 textes réglementaires :

- Le décret du 28 avril 2016 portant mise en oeuvre de la sixième réforme de l'Etat et diverses dispositions relatives à la politique de l'emploi ;
- L'arrêté du gouvernement wallon du 1<sup>er</sup> décembre 2016 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services et l'arrêté royal du 7 juin 2007 concernant le fonds de formation titres-services.

L'objectif était double : pérenniser le taux d'emploi du secteur ainsi que les entreprises de titres-services agréées.

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.

Malgré les modifications apportées en 2016 par la régionalisation, la valeur faciale des titres-services reste inchangée en Wallonie (9€). Par ailleurs, l'utilisateur ayant sa résidence principale en Wallonie bénéficie depuis 2015 d'une réduction d'impôt de 0,90€ par titre sur les 150 premiers titres-services émis.

Grâce à ce mode de paiement, toute personne majeure domiciliée en Wallonie peut bénéficier de prestations d'aide-ménagère, de repassage, de courses ménagères ou de transport de personnes à mobilité réduite, à des tarifs avantageux.

### ➤ *Les quotas d'engagement*

L'obligation pour une entreprise titre-service d'engager 60% de chômeurs complets indemnisés ou de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale par trimestre est assouplie.



Désormais, chaque unité d'établissement de l'entreprise agréée devra chaque année respecter le quota suivant : 60% des travailleurs nouvellement engagés sous contrat de travail titres-services doivent, au moment de leur engagement, être des demandeurs d'emploi inoccupés ou occupés à temps partiel ou des bénéficiaires du revenu d'intégration.

On entend par demandeur d'emploi inoccupé, occupé à temps partiel et bénéficiaires du revenu d'intégration, les personnes suivantes :

- 1° demandeur d'emploi inoccupé ou occupé à temps partiel: la personne inscrite en qualité de demandeur d'emploi inoccupé auprès d'un Service public de l'Emploi compétent en Belgique;
- 2° demandeur d'emploi occupé à temps partiel: la personne sous contrat de travail à temps partiel, inscrite comme demandeuse d'emploi auprès d'un Service public de l'Emploi compétent en Belgique pour le temps partiel où elle est inoccupée;
- 3° bénéficiaire d'un revenu d'intégration:
  - a) la personne qui, au moment de son engagement dans l'entreprise titres-services agréée, a droit au revenu d'intégration sociale ;
  - b) la personne qui, au moment de son engagement dans l'entreprise titres-services agréée, a droit à l'équivalent du revenu d'intégration accordé dans le cadre de la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d'aide sociale;
  - c) la personne qui a eu droit au revenu d'intégration ou à l'équivalent du revenu d'intégration pendant au moins trois mois au cours de la période des six mois qui précèdent le mois de l'engagement dans l'entreprise titres-services agréée.

Par ailleurs, les travailleurs qui étaient sous contrat de travail titres-services à temps plein, dans une autre entreprise titres-services agréée dans le mois (calculé de jour à jour) qui précède le jour de leur engagement dans l'entreprise titres-services agréée, ne sont pas considérés comme travailleurs nouvellement engagés avec un contrat de travail titres-services.

Lorsque le nombre de contrats de travail titres-services que l'entreprise agréée doit accorder aux allocataires a une décimale après la virgule, ce nombre est arrondi à l'unité la plus proche, 0,5 étant 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 du Service public régional de l'emploi compétent. Ces attestations doivent être conservées au sein de l'unité



d'établissement de l'entreprise agréée au sein de laquelle le travailleur est occupé. La demande d'attestation doit être introduite au plus tard le 30<sup>ème</sup> jour suivant celui de l'engagement.

Une unité d'établissement de l'entreprise agréée est tout lieu d'activité, géographiquement identifiable par une adresse, où s'exerce au moins une activité de l'entreprise ou à partir duquel elle est exercée.

En guise d'exception à la règle, l'administration peut dispenser, pour un an maximum, l'unité d'établissement de respecter cette obligation de quota pour un certain nombre de travailleurs pour lequel l'entreprise introduit une demande motivée. Cette demande de dispense sera accordée pour autant que le Forem estime que, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, il y a insuffisamment de demandeurs d'emploi inoccupés ou occupés à temps partiel, avec le profil exigé pour remploi l'emploi dans l'unité d'établissement.

### ➤ **Les autres modifications**

Suite à la régionalisation, le décret du 28 avril 2016 ainsi que l'arrêté du gouvernement wallon du 1<sup>er</sup> décembre 2016 ont apporté certaines modifications au système des titres-services.

Pour les entreprises agréées titres-services :

- La caution de 25.000€ nécessaire lors de la création d'une entreprise titres-services sera remboursée après 5 ans d'activité aux entreprises qui ne contracteront pas de dettes durant cette période ;
- Les délais de remboursement des titres-services sont raccourcis, à savoir 5 jours pour les titres papiers (au lieu de 10 jours auparavant et 2 jours pour les titres électroniques).

Pour les travailleurs titres-services :

- La moyenne de la durée hebdomadaire de travail de l'ensemble des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail titres-services doit atteindre au moins 19 heures. Les entreprises déjà agréées auront jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour se mettre en conformité avec cette disposition.
- L'entreprise agréée titres-services a l'obligation d'offrir chaque année à ses travailleurs un minimum de 9 heures de formation par équivalent temps plein. Ces formations devront être agréées soit par le fonds intersectoriel, soit par le fonds sectoriel. Les entreprises ont jusque fin 2019 pour se mettre en adéquation avec cette norme.



- La palette de formations destinées aux travailleurs TS et pouvant faire l'objet d'un remboursement partiel du Fonds de formations titres-services a été élargie. Auparavant, seules les formations qui avaient un lien avec la fonction exercée par le travailleur sous contrat de travail titres-services pouvaient prétendre à ce remboursement. Le Fonds de formation intersectoriel pourra dorénavant rembourser des formations qui ne sont pas directement en lien avec le secteur. Ainsi, des formations permettant l'évolution professionnelle des travailleurs afin d'améliorer la mobilité intersectoriel pourront être agréées.

➤ **La Commission d'agrément titres-services**

Une Commission consultative d'agrément des entreprises titres-services, chargée de remettre un avis concernant l'octroi ou le retrait de l'agrément des entreprises titres-services, a été mise en place en 2016.

Cette Commission est composée notamment de :

- 4 sièges pour les organisations représentatives des travailleurs ;
- 4 sièges pour les organisations représentatives des employeurs ;
- 1 siège pour les représentants de l'économie sociale ;
- 1 siège pour le Forem ;
- 1 siège pour l'administration.

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015 et mis à jour dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017, avec le soutien de la Wallonie.*



## MATIERES ANNEXES COMMUNES NOTAMMENT AUX CISP ET AUX EI

### 1. Notion de demandeur d'emploi

DEI, DE, TD, TGD... Ces abréviations, symbolisant des concepts s'appliquant tantôt dans la réglementation relative aux CISP 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 CISP et une EI...

La notion de demandeur d'emploi inoccupé (DEI), à laquelle font référence les réglementations CISP 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 CISP

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le décret du 10 juillet 2013 (modifié par le décret du 26 mai 2016) relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle postule en ses articles 5 à 7 qu'il est nécessaire dans la plupart des cas d'être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé au Forem pour être considéré comme éligible en CISP. Cette inscription n'est cependant pas toujours suffisante puisque 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 peu nombreuses et concernent des publics très particuliers :

- Les personnes considérées comme médicalement aptes à suivre un processus de formation et qui répondent à une des conditions listées (enregistrement à l'AVIQ, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, 33% d'inaptitude à titre permanent, incapacité de travail, allocations de remplacement de revenu) ;
- Les personnes exécutant leur peine privative de liberté selon un des modes visés (détention limitée, bracelet électronique, libération conditionnelle) ainsi que les personnes incarcérées ou internées pour autant qu'elles soient susceptibles, dans les trois ans, d'être libérées 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

Le décret du 19 décembre 2012 a modifié les conditions d'éligibilité du public-cible ainsi que les notions de DEDP et DEDP+. Il a ainsi introduit les notions de travailleur défavorisé et travailleur gravement défavorisé.

Le décret du 20 octobre 2016 a élargi les conditions d'éligibilité des travailleurs défavorisés. L'exigence de l'inscription en tant que demandeur d'emploi inoccupé a toutefois été maintenue.

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 18 à 24 ans ;
- 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 sont membre d'une minorité ethnique de l'UE ayant besoin de renforcer leur formation linguistique pour améliorer leurs chances d'insertion dans l'emploi.
- Soit sont en possession d'une décision d'octroi de l'AVIQ 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 un CISP. 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, cette notion 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 : être sans emploi, être disponible pour un emploi dans les 15 jours, avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de 3 mois. 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 ? Nous pouvons nous référer au site du Forem qui énonce les conditions d'inscription et de réinscription 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 et qui n'est plus soumis à l'obligation scolaire »*.

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 étrangères 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 CISP. 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 CISP 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 (CISP et EI) 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 CISP ou la subvention dont il pourrait bénéficier en entreprise d'insertion en dépend. Evitons au maximum les mauvaises surprises...

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015 et mis à jour dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017, avec le soutien de la Wallonie.*

## 2. Le diplôme

Le secteur des CISP ou des entreprises d'insertion sont des secteurs au sein desquels un des critères prévus par leur réglementation respective pour déterminer le public-cible est l'absence de CESS ou la présence d'au maximum un CES2D. Il est donc 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 CISP, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les conditions d'éligibilité des stagiaires sont modifiées. Le niveau de diplôme maximum requis est le certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré (CES2D) et les dérogations ne sont plus ouvertes qu'aux détenteurs du certificat de l'enseignement secondaire supérieur (CESS).

En EI, le décret du 20 octobre 2016, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017, a maintenu la condition de diplôme au fait de ne pas être titulaire du certificat de l'enseignement secondaire supérieur (CESS).

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 qui devraient pouvoir vous aider si vous vous retrouvez dans de tels cas...

### ➤ CISP

Une circulaire du 21 mars 2017 relative à l'éligibilité des stagiaires en CISP en fonction de leur diplôme a précisé les choses.

Fruit d'un travail remontant à près de 3 ans conduit par CAIPS, la circulaire permet d'évaluer le niveau du diplôme d'un candidat stagiaire au regard des deux diplômes de référence stipulés dans le décret aux articles 5 – certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré (CESDD), et article 6 – certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS).

Ainsi, lorsque le diplôme intervient pour statuer sur l'éligibilité d'un stagiaire à l'entrée en formation dans le CISP (article 5 1<sup>o</sup> et article 5 5<sup>o</sup>, ou article 6 - éligible sous dérogation), l'évaluation du niveau de diplôme s'effectue en conformité avec le tableau présenté dans la circulaire :

Diplôme	Supérieur au CESDD	Supérieur au CESS
Certificat d'étude de base (CEB)	NON	NON
Certificat de qualification professionnelle (CQ4) – Technique et artistique de qualification (sans CES2D)	NON	NON
Enseignement spécial en alternance « article 45 »	NON	NON
Enseignement spécial de formes 1, 2 ou 3	NON	NON



Certificat d'enseignement secondaire inférieur (CESI)	NON	NON
Certificat d'enseignement secondaire du 2 <sup>ème</sup> degré (CES2D) – Général	NON	NON
Certificat d'enseignement secondaire du 2 <sup>ème</sup> degré (CES2D) – Technique de transition	NON	NON
Certificat d'enseignement secondaire du 2 <sup>ème</sup> degré (CES2D) – Artistique de transition	NON	NON
Certificat d'enseignement secondaire du 2 <sup>ème</sup> degré (CES2D) – Technique de qualification	NON	NON
Certificat d'enseignement secondaire du 2 <sup>ème</sup> degré (CES2D) – Artistique de qualification	NON	NON
Certificat d'enseignement secondaire du 2 <sup>ème</sup> degré (CES2D) – Professionnel	NON	NON
Certificat d'enseignement secondaire du 2 <sup>ème</sup> degré (CES2D) – Promotion sociale	NON	NON
Certificat d'enseignement secondaire du 2 <sup>ème</sup> degré (CES2D) – Alternance en technique de qualification « article 49 »	NON	NON
Certificat d'enseignement secondaire du 2 <sup>ème</sup> degré (CES2D) – Alternance en professionnel « article 49 »	NON	NON
Certificat d'enseignement secondaire du 2 <sup>ème</sup> degré (CES2D) – Enseignement spécial de forme 4	NON	NON
Certificat de qualification professionnelle (CQ6) – Technique et artistique de qualification (sans CESS)	OUI	NON
Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – Général	OUI	NON
Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – Technique de transition	OUI	NON
Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – Artistique de transition	OUI	NON
Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – Technique de qualification	OUI	NON
Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – Artistique de qualification	OUI	NON
Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – Professionnel de type B ou C (CQ7)	OUI	NON
Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – Promotion sociale	OUI	NON



Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – Alternance en technique de de qualification « article 49 »	OUI	NON
Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – Alternance en professionnel « article 49 »	OUI	NON
Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – Enseignement spécial de forme 4	OUI	NON
Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) – 4 <sup>ème</sup> degré section « soins infirmiers » (année secondaire complémentaire)	OUI	NON
Enseignement supérieur non universitaire de type court	OUI	OUI
Enseignement supérieur non universitaire de type long	OUI	OUI
Enseignement universitaire	OUI	OUI
Non reconnu	NON	NON
Inconnu	NON	NON
Sans diplôme	NON	NON

Parmi les conditions évoquées aux articles 5,1° et 5°, la personne doit disposer au maximum du CES2D ou d'un titre équivalent ; pour être éligible sous dérogation en vertu de l'article 6, elle disposera au maximum du CESS ou d'un titre équivalent.

Bien que des diplômes, non repris dans la liste, soient susceptibles d'être présentés par des candidats stagiaires en CISP, CAIPS se réjouit de la parution de cette circulaire, demandée depuis longtemps, qui permet de simplifier l'analyser et de clarifier cet aspect de la réglementation en vue des futures inspections. Nous nous réjouissons également que la demande du secteur ait été suivie en ce qui concerne l'éligibilité sur base du diplôme des personnes disposant d'un diplôme « non reconnu ».

Par contre, alors que le secteur proposait un niveau inférieur ou égal au CES2D pour ce qui concerne le diplôme CQ6, le Certificat de qualification professionnelle – Technique et artistique de qualification (sans CESS) doit être considéré comme étant de niveau supérieur au CES2D. Le candidat ne sera donc pas éligible en regard des articles 5, 1° et 5, 5° ; il demeure toutefois éligible en regard des autres dispositions (art. 5- 2°,3°,4°, 6° et 7°) ainsi que de l'article 6 sous dérogation (puisque ce diplôme n'est pas considéré comme étant supérieur au CESS dans la circulaire).





## 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 spécialisée 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<sup>o</sup> 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 Equivalence des diplômes étrangers

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 CISP 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. L'objectif est 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 socioprofessionnel (tel que modifié par le décret du 26 mai 2016) et par le décret du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion.

Plusieurs cas peuvent être envisagés :

➤ ***Pas de demande d'équivalence***

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.

- Études 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 :

<b><i>Pays membres de l'Union européenne</i></b>	
France	Le diplôme du baccalauréat et le relevé de notes l'accompagnant doivent être fournis en copies certifiées conformes.  Ils peuvent être établis par une autorité publique du pays où le titre de fin d'études, certificat ou document scolaire a été délivré.



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> <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>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>





	<ul style="list-style-type: none"> <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> <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> </ul> <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>
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 :

<b><i>Pays membres de l'Union européenne</i></b>	
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	Les bulletins des 3 dernières années scolaires doivent être fournis en copies certifiées conformes.



	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.
--	---

<b><i>Pays non membres de l'Union européenne</i></b>	
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	Les bulletins des 3 dernières années scolaires doivent être fournis en version originale.



	<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> <li>- 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.</li> </ul>
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**

En cas de difficulté pour constituer une demande d'équivalence, vous pouvez vous adresser à l'un des centres régionaux du Dispositif de concertation et d'appui aux Centres Régionaux d'Intégration (DISCRI).

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015 et mis à jour dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017, avec le soutien de la Wallonie.*



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

Les personnes étrangères sont éligibles en CISP sur base de l'article 5,5° du décret du 10 juillet 2013 pour autant qu'elles séjournent légalement sur le territoire et qu'elles disposent au maximum du CES2D ou d'un titre équivalent.

Bien que le statut du stagiaire se vérifie le jour de son entrée en formation, son titre de séjour doit rester valable tout au long de la formation.

#### 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 CISP 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 (gravement) 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 CSIP, 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 CISP 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* ».
- 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 CISP (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 :

<b>SITUATIONS DE DISPENSES DE PERMIS DE TRAVAIL</b>	
<b>Statut de la personne</b>	<b>Type d'inscription</b>
<b>R ressortissant EEE et membres de sa famille EEE installés avec lui :</b> ✓ Son conjoint ou partenaire enregistré ✓ Ses descendants ou ceux de son conjoint, à sa charge s'ils sont âgés de plus de 21 ans ✓ Ses ascendants ou ceux de son conjoint à sa charge	✓ Attestation d'enregistrement : annexe 8, 8bis ✓ Carte d'identité E, E+
<b>R ressortissant EEE et membres de sa famille hors EEE installés avec lui :</b> ✓ Son conjoint ou partenaire enregistré ✓ Ses descendants ou ceux de son conjoint, à sa charge s'ils sont âgés de plus de 21 ans ✓ Ses ascendants ou ceux de son conjoint à sa charge	✓ Attestation d'enregistrement : annexe 9, 9bis ✓ Carte d'identité F, F+ ✓ CIRE – CIE <i>Membre de famille de C.U.</i> (Citoyen de l'Union Européenne) ✓ Demande de séjour de membre de la famille d'un citoyen de l'Union Européenne en Belgique : AIA 6 mois (annexe 4)
<b>Conjoint ou partenaire enregistré d'un Belge et membres de leur famille installés avec l'un d'eux :</b> ✓ Les descendants, âgés de moins de 21 ans ou à charge, du Belge ou de son conjoint	✓ Carte d'identité E, F
<b>R ressortissant étranger autorisé à s'établir en Belgique</b>	✓ CIE jaune (annexe 7) ou carte d'identité C



Reconnu comme <b>réfugié</b> en Belgique	✓ Carte d'identité B = CIRE illimité (annexe 6)
En <b>séjour illimité</b> suite à une régularisation	✓ Carte d'identité D = CIRE illimité (annexe 6)

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 (conjoints/partenaires 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 conclus : 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 :

<b>SITUATIONS DONNANT DROIT A UN PERMIS DE TRAVAIL C</b>	
<b>Statut de la personne</b>	<b>Type d'inscription</b>
<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. 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>
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 §1er 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.

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015, avec le soutien de la Wallonie et du Fonds Social Européen.*





## 4. L'absentéisme

### 4.1 En CISP

L'absentéisme reste un constat fréquent en CISP. 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 réglementaires*

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

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

- 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 ;
  - Maladie d'un enfant, d'une durée maximale d'une semaine, sur présentation d'un justificatif délivré par le médecin, la garderie ou la crèche dans laquelle l'enfant est inscrit ;
  - Les jours prévus pour le congé de maternité, de paternité ou de naissance ;
  - La grève ou l'intempérie immobilisant les transports en commun attestées par la société de transport en commun ou une coupure de presse ;
  - Lorsque le stagiaire suit une formation en entreprise, les intempéries rendant dangereux ou impossible l'accomplissement du travail par le travail eu égard soit à sa santé ou à sa sécurité, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir moyennant décision de l'entrepreneur ou de son représentant sur le chantier et après consultation des délégués du personnel ;
  - La recherche d'un emploi ou l'inscription à une autre formation pour laquelle la présence du stagiaire est requise qu'elle soit liée à l'information, l'accueil ou la procédure de sélection et de recrutement ;
  - L'accomplissement d'obligations auprès de l'ONEm, du Forem, de l'AVIQ, d'un CPAS, d'un service communal, du SAJ ou SPJ, de la CAPAC ou d'un syndicat, de la mutuelle, de l'INAMI, la commission de libération conditionnelle, les cours et tribunaux ;



- Les jours d'absence à l'occasion d'évènements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles ;
- Les fêtes religieuses des cultes reconnus et des fêtes des organisations reconnues par la loi qui offrent une assistance morale selon une conception philosophique non confessionnelle.

- Les absences injustifiées

Avec une durée maximale équivalant à 10 % des heures de formation du programme, plafonnée à 5 jours par année civile.

- Dans le cas où le remplacement de stagiaires en cours de formation est strictement impossible

- Pour les filières dont les entrées et sorties de formation sont organisées à dates fixes, les heures non encore dispensées aux stagiaires qui ont réalisé au minimum la moitié de leur programme individuel de formation et qui mettent fin à leur contrat de formation après avoir signé un contrat de travail d'une durée minimale de 4 mois ou un contrat de formation professionnalisante chez un autre opérateur.
- Dans le cas de formation en milieu carcéral, les heures non dispensées pour raison de santé du stagiaire, pour absence liée à la procédure judiciaire en cours, pour cause de sanction du stagiaire, de convocation par le service de la prison, de visites, de transfert du stagiaire et de perturbations de l'organisation pénitentiaire suite à des soulèvements sociaux.

Les heures assimilées sont comptabilisées pour la vérification du respect des 90% des heures agréées.

➤ **Eligibilité des dépenses**

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.

Le financement, forfaitaire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, est une subventionnement non dédié mais général, destiné à couvrir les frais de fonctionnement, les frais d'investissement et les charges salariales.

Les dépenses seront donc réputées éligibles pour autant qu'elles soient



Les dépenses engagées seront donc réputées éligibles pour autant qu'elles respectent les conditions cumulatives suivantes :

- La dépense doit être en lien, direct ou indirect, avec l'objet de l'agrément.  
L'appréciation du lien de la dépense avec l'objet de l'agrément s'opère de manière large, à savoir que sont acceptées toutes les dépenses qui ne sont pas manifestement étrangères à l'objet de l'agrément.  
Aucune liste des dépenses éligibles n'est prévue.
- La dépense doit être légale
- La dépense doit être effectivement encourue
- La dépense doit être raisonnable

Il y a, toutefois, des règles supplémentaires à respecter pour que la subvention soit octroyée : le maintien du VGE, le respect du taux d'encadrement pédagogique, le respect du pourcentage minimal de cette subvention affecté aux charges salariales.

### ➤ **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 CISP. 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 entreprise d'insertion

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.

##### a) *Causes de l'absentéisme*

- 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. En principe, le travailleur conserve son droit à la rémunération pendant une certaine période. Ce droit diffère selon qu'il s'agit d'une maladie ou d'un accident de droit commun ou accident du travail ou maladie professionnelle.

La loi sur les contrats 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.
- 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.

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-contrôleur. Celui-ci, désigné et rémunéré par l'employeur, doit satisfaire aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, notamment avoir cinq années d'expérience comme médecin de famille ou une pratique comparable.

- 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.

Exemples : les cas d'intempéries entravant les déplacements, grèves des transports publics se déclenchant soudainement.

Pour plus de précisions sur le contrôle médical, nous renvoyons au point b) de cet article (*Des contrôles possibles pour lutter contre l'absentéisme ?*).

- Lorsque, s'étant rendu normalement sur le lieu de travail, il ne peut soit entamer le travail, soit le poursuivre pour une cause indépendante de sa volonté (hors les cas de grève).

Exemples : Les intempéries ou accidents techniques rendant impossible le début ou la poursuite du travail, l'incapacité de travail survenant au cours de la journée de travail à la suite d'un accident ou d'une maladie.

- 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.

*Exemple* : 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. A ces exemples s'ajoute tout autre événement que l'employeur et le travailleur considèrent de commun accord, comme une raison impérieuse.

La durée de ces absences ne peut dépasser 10 jours de travail par année civile.

Ces absences doivent être préalablement notifiées à l'employeur ou, en cas d'impossibilité, lui être notifiées dans les plus brefs délais. Elles ne sont en principe pas rémunérées, sauf convention contraire entre l'employeur et le travailleur.

- Autres causes d'absence

D'autres situations entraînent également une suspension de l'exécution du contrat de travail.

- La grossesse

Cette situation entraîne inévitablement l'absence de la travailleuse durant le congé de maternité mais aussi, préalablement à l'accouchement, le temps de se rendre à des examens médicaux.

- Différents types de congé

Outre les vacances annuelles, le travailleur a la possibilité de s'absenter de son travail pour faire face à certaines circonstances. Il s'agit du congé de naissance ou d'adoption, du congé parental, du congé pour soins palliatifs et congé pour assistance ou soins à un membre de la famille qui souffre d'une maladie grave.

*b) Des contrôles possibles pour lutter contre l'absentéisme ?*

- Le contrôle médical

En matière de contrôle médicale, 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.

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 nouvelle 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. 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 sont 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 conseillé 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.

*c) 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'évènements 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.

#### *d) 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*.

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015 et mis à jour dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017, avec le soutien de la Wallonie.*



## 5. Le secret professionnel et le devoir de confidentialité

### 5.1 Confidentialité des informations à caractère personnel issues du suivi psychosocial du stagiaire en CISP 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 à caractère personnel 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	Intervenant 2	Intervenant 3
Nom :	Nom :	Nom :
Prénom :	Prénom :	Prénom :
Fonction :	Fonction :	Fonction :
Structure :	Structure :	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.

<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).



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: ...**

Signatures :

Le maître du secret  
Nom Prénom  
Pour accord

Intervenant 1  
Nom Prénom

Intervenant 2  
Nom Prénom

Intervenant 3  
Nom Prénom

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015, avec le soutien de la Wallonie et du Fonds Social Européen.*





## 6. Le respect de la vie privée

### 6.1 Régime applicable jusqu'au 24 mai 2018

Les données personnelles des stagiaires doivent faire l'objet d'une attention particulière dans les centres. En effet, depuis 1992, une loi assure en Belgique la protection des individus face à l'utilisation de leurs données personnelles. Cette loi a été adoptée dans le but de garantir le droit à la vie privée des personnes.

Par « *données à caractère personnel* », il faut entendre toute information qui concerne une personne physique identifiée ou identifiable (son nom, son numéro de téléphone, sa photo, son numéro de compte en banque, son adresse email, son empreinte digitale, etc.). Mais cette notion ne se limite pas à la vie privée des personnes, leurs vies professionnelle et publique sont également visées. Lorsque ces données sont collectées et utilisées, la loi impose un devoir de transparence. Il faut notamment exprimer son intention de traiter ces données, la raison pour laquelle elles vont être traitées et les personnes qui y auront accès. Les centres doivent toujours respecter le principe de proportionnalité qui les oblige à ne recueillir que les éléments qui auraient un impact pour le parcours d'insertion du bénéficiaire et rien de plus. Un responsable de traitement, chargé de déterminer les objectifs et les moyens du traitement des données, doit être désigné. En général, le centre endosse cette responsabilité.

Toute opération ou ensemble d'opérations appliquées à des données personnelles constitue un traitement de données. Les opérations dont il s'agit sont particulièrement variées et comprennent la collecte de données, leur conservation, l'utilisation, la modification, la communication, etc.

Certaines informations personnelles sont par nature beaucoup plus sensibles que d'autres. On vise notamment par-là les données relatives à la race, aux opinions politiques, aux convictions religieuses ou philosophiques, à l'appartenance syndicale ou à la vie sexuelle. Il est en principe interdit de collecter et traiter des données telles que celles-là, sauf dans des cas très spécifiques qui ne concernent pas les CISP. En effet, leur finalité du traitement qui est le travail d'insertion ne justifie pas leur utilisation puisque ce genre de données n'est ni nécessaire ni utile pour la réalisation de la finalité poursuivie.

Par contre, les CISP peuvent recueillir d'autres types de données sensibles (problèmes de santé, litiges soumis aux cours et tribunaux ou aux juridictions administratives, suspicions, poursuites ou condamnations ayant trait à des infractions, à des sanctions administratives ou à des mesures de sûreté). Afin de protéger ces informations, les



centres doivent mettre en place des mesures organisationnelles supplémentaires (prévoir des dossiers distincts, etc.).

→ La déclaration préalable de traitement :

Avant même de se mettre à récolter des données personnelles, le responsable du traitement doit déclarer le traitement auprès de la Commission de la protection de la vie privée. Cette déclaration ne sert pas à demander une autorisation, mais exclusivement à déclarer un traitement. Or, cette obligation est rarement respectée par les centres. Le formulaire de déclaration peut être directement accessible sur le site Internet (<http://www.privacycommission.be>) de la Commission.

6.2 A l'avenir : le Règlement général sur la protection des données (RGPD)

Promulgué en avril 2016, ce règlement général sur la protection des données<sup>2</sup> ne sera directement applicable qu'à partir du 25 mai 2018 dans tous les Etats membres de l'UE. Une période de transition de deux ans a ainsi été prévue afin de laisser le temps aux divers organismes de se mettre en conformité.

→ Pourquoi ce RGPD ?

Les principales raisons qui expliquent cette réforme du droit à la protection de la vie privée sont les suivantes :

- Abrogation de la Directive 95/46/CE

Le RGPD abroge la directive européenne 95/46/CE du 24 octobre 1995 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

Une Directive est une loi définissant un résultat qui doit être atteint par les Etats membres au moyen de leurs lois nationales de la manière qu'ils jugent la plus appropriée. Or, les Etats membres n'ont pas tous systématiquement mis en œuvre et appliqué cette Directive, avec pour conséquence aujourd'hui qu'il existe des différences importantes entre les lois nationales en matière de vie privée.

<sup>2</sup> Règlement UE 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE ; promulgué le 27 avril 2016 et publié au Journal Officiel de l'UE le 4 mai 2016 (JOUE, L119, 4/05/2016).



Afin d'éviter ce problème, l'adoption d'un Règlement européen a cette fois-ci été privilégiée. Un Règlement ne requiert pas de transposition en droit national ; il est entièrement et directement applicable dans tous les Etats membres de l'UE dès son entrée en vigueur.

Le RGPD contient tout de même un grand nombre de dispositions laissant place à l'interprétation nationale des Etats membres. A l'heure actuelle, rien n'a encore été adopté en Belgique pour préciser le règlement.

- **Développements technologiques**

Avec l'utilisation quotidienne des réseaux sociaux, des plateformes administratives en ligne, des services bancaires par Internet et l'émergence des objets connectés, nos données sont partout sur internet. Une modification complète de la législation relative à la protection des données personnelles était donc plus que nécessaire.

L'objectif est clair : protéger les individus du cybercrime. En effet, les attaquants informatiques sont friands des services en ligne, souvent sensibles aux failles de sécurité.

Le RGPD tend à répondre à cette problématique en renforçant la protection et la surveillance de la circulation des données à caractère personnel. A compter du 25 mai 2018, les organismes publics et privés qui gèrent ces informations seront soumises à une réglementation plus stricte.

- **Autres raisons**

- Les sanctions prévues actuellement dans la directive ne sont pas dissuasives pour les entreprises ;
- La directive actuelle ne fait pas peser de responsabilité sur le sous-traitant.

→ Objectif du Règlement :

Le règlement a pour objectif d'améliorer la protection et la confidentialité des informations personnelles identifiables pour chaque citoyen européen. Cette réglementation réaffirme la responsabilité des entreprises et organisations lors de la manipulation des informations depuis la localisation des *données sensibles* sur le réseau jusqu'à la gestion des accès, le stockage et la sécurité.

→ De quelles données parle-t-on ?

Les données à caractère personnel sont définies comme étant « toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable ; est réputée être une personne physique identifiable une personne physique qui peut être identifiée, directement ou



*indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale » (Art.4 du RGPD).*

Autres exemples : une photo, un numéro de sécurité sociale, un matricule interne, une plaque d'immatriculation, une adresse postale, une adresse e-mail, un numéro de téléphone, des données de localisation, un identifiant en ligne (adresse IP, etc.), un enregistrement vocal, etc.

Aucune différence n'est faite entre des informations confidentielles, publiques, professionnelles ou privées.

- Le raisonnement est le suivant : si ces données vous permettent d'identifier une personne, il s'agit de données à caractère personnel entrant dans le champ d'application du RGPD.

Au contraire, les données anonymes (c'est-à-dire les données qui ne se rapportent pas à une personne identifiée ou identifiable) ou les données qui sont rendues anonymes de telle manière que la personne n'est pas ou plus identifiable, pourraient donc tomber en dehors du champ de ce Règlement.

→ De quel traitement de données parle-t-on ?

Par traitement, il faut entendre « toute opération ou ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés et appliquées à des données ou des ensemble de données à caractère personnel, telles que la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la structuration, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, la diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, la limitation, l'effacement ou la destruction ».

Exemples de traitement :

- Administration des salaires et du personnel ;
- Liste de suivi du personnel ;
- Archivage des données relatives aux travailleurs ou aux postulants ;
- Logiciel dédié aux ressources humaines visant le suivi des évaluations ou des programmes de formation ;
- Surveillance par caméra au travail ;
- Photos du personnel publiées sur internet ;



- Envoi de données par email ou téléchargement de celles-ci par le secrétariat social/la compagnie d'assurance/etc.

→ Contenu du Règlement :

Un grand nombre de concepts et principes fondamentaux du RGPD sont déjà présents dans l'actuelle loi belge relative à la protection de la vie privée<sup>3</sup>. Il y a, toutefois, quelques nouveautés et améliorations sensibles qui changeront quelque peu l'approche actuelle. Pour être sûr de se mettre en conformité avec la réglementation européenne, il faut d'ores et déjà anticiper les grands changements qu'entraîneront ces nouvelles règles.

1) *Protection renforcée*

Le nouveau règlement offre à tous les individus une protection élargie en matière de traitement des données à caractère personnel par des entreprises et des organisations. A travers différentes obligations, la protection des données est renforcée pour les citoyens qui obtiennent désormais davantage de contrôle sur l'utilisation de leurs données personnelles.

Différents droits sont reconnus aux personnes :

- Droit d'accès aux données la concernant
- Droit de rectification

Il s'agit du droit de corriger les données à caractère personnel inexacts et à faire compléter les données incomplètes.

- Droit à l'effacement (= « Droit à l'oubli »)

La personne concernée a le droit de faire effacer ses données, au-delà des cas où l'effacement est obligatoire.

- Droit à la limitation du traitement
- Droit à la portabilité des données
- Droit d'opposition

La personne concernée a le droit de s'opposer à un traitement de ses données à caractère personnel, sauf si le responsable du traitement démontre des motifs légitimes et impérieux pour le traitement.

- Plainte auprès de la CPVP

Par ailleurs, les travailleurs pourront introduire une plainte auprès de la Commission de la protection de la vie privée et introduire une demande en dommage et intérêts devant les tribunaux.

<sup>3</sup> Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel (MB. 18/03/1993).



## 2) Obligations

Le RGPD élargit et renforce sensiblement les obligations prévues par la loi belge actuelle.

Les principales obligations qui incomberont aux employeurs dans le cadre du RGPD :

- **Obligation de transparence accrue**  
Le responsable du traitement doit prendre des mesures appropriées afin que les personnes concernées reçoivent les informations et communications portant sur le traitement de leurs données personnelles de manière concise, transparente, facile à comprendre et aisément accessible.
- **Conditions plus strictes entourant le consentement : le consentement renforcé**  
Le traitement de données à caractère personnel ne sera licite que si la personne concernée a clairement donné son consentement pour une ou plusieurs finalités spécifiques. Une preuve écrite de ce consentement devra être conservé.  
La personne concernée doit aussi pouvoir retirer son consentement à tout moment.
- **Obligation de désigner un délégué à la protection des données (Data Protection Officer – DPO)**  
Cette obligation s'applique notamment aux entreprises qui, à grande échelle, effectuent des traitements exigeant un suivi régulier et systématique ou impliquant le traitement de catégories particulières de données (origine raciale ou ethnique, opinions politiques, convictions religieuses ou philosophiques, appartenance syndicale, orientation sexuelle, santé) ou de données relatives à des condamnations pénales et infractions.
- **Obligation de documentation : registre des activités de traitement**  
La déclaration de traitement à la CPVP est supprimée et est remplacée par l'obligation de tenir un registre des activités de traitement (sous forme écrite, pas obligatoirement électronique). Dans ce registre, on y consigne les mêmes informations que dans la déclaration mais en inversant la charge de la preuve. Avant, la CPVP devait démontrer les manquements et le responsable de traitement avait du temps pour régulariser sa situation. Demain, cela sera à l'organisme de démontrer qu'elle est en conformité (notamment au moyen de ce registre).



- **Obligation de consultation préalable**

Lorsqu'une analyse d'impact révèle que le traitement peut comporter un risque élevé, le responsable du traitement doit consulter la CPVP préalablement au traitement. Lorsque la CPVP est d'avis que le traitement envisagé constituerait une violation du Règlement, elle fournit un avis écrit dans les 8 semaines à compter de la réception de la demande de consultation. Ce délai peut être prolongé de 6 semaines pour les traitements complexes.

- **Obligation de notification des violations**

Les organismes ont une obligation de notifier dans les meilleurs délais toute violation du RGPD susceptible d'engendrer un risque pour la vie privée, si possible dans les 72 heures après en avoir pris connaissance.

Par ailleurs, l'organisme doit aussi communiquer la violation à la personne concernée dans les meilleurs délais.

- **Protection « dès la conception » et « par défaut »**

La protection des données « dès la conception » signifie qu'en cas de conception de nouveaux traitements, l'organisme doit intégrer la protection des données à caractère personnel dès le début du processus. Ainsi, dès la conception, le responsable de traitement doit prendre des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour exécuter ces principes de manière efficace et intégrer les garanties nécessaires dans le traitement.

La protection des données « par défaut » implique que le traitement doit garantir par défaut le respect de la vie privée. Par principe, des mécanismes doivent collecter et conserver le minimum de données nécessaires pour chaque finalité. L'organisme devra alors prendre des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour garantir que, par défaut, seules les données à caractères personnel nécessaires au regard de chaque finalité spécifique du traitement sont traitées.

### 3) Principe de responsabilité

Le Règlement étend considérablement la responsabilité des entreprises pour la mise en conformité des traitements de données.

En parallèle, une des grandes nouveautés du Règlement consiste à rendre responsable les sous-traitants (ex : secrétariat social, service externe pour la prévention et la protection



au travail, compagnie d'assurance, etc.). Alors qu'ils n'ont actuellement qu'un devoir de confidentialité et de sécurité, ils feront désormais face à une responsabilité pour non-respect du Règlement.

#### 4) Contrôle et sanctions

Un des changements les plus marquants que le RGPD va apporter est incontestablement l'octroi de compétences étendues en matière de contrôle et de sanction à la CPVP.

Actuellement, la législation belge ne prévoit pas de réel risque de sanction. Des sanctions pénales sont bien prévues, mais en pratique, celles-ci ne sont jamais appliquées : la CPVP ne peut pas les infliger étant donné qu'elle ne dispose pas de compétence de sanction.

Cela va considérablement changer avec le nouveau Règlement. Le RGPD accorde non seulement à la CPVP un pouvoir de sanction, mais il met également à sa disposition un nouvel arsenal de compétences.

La CPVP se voit ainsi accorder un certain nombre de **compétences d'investigation** qui leur permettront d'examiner s'il y a une violation du RGPD. Ainsi, elle pourra notamment :

- Ordonner au responsable de traitement de lui communiquer toute information dont elle a besoin pour l'accomplissement de ses missions ;
- Mener des enquêtes sous la forme de contrôles de la protection des données ;
- Obtenir l'accès à tous les locaux du responsable de traitement.

En outre, le RGPD attribue à la CPVP la compétence de prendre un certain nombre de **mesures correctrices** :

- Avertir et rappeler à l'ordre ;
- Ordonner de remédier aux violations endéans un certain délai ;
- Imposer une limitation de traitement temporaire ou définitive, y compris une interdiction de traitement ;
- Ordonner la suspension des flux de données vers un pays tiers.

Elle disposera également d'une **compétence de sanction** : elle pourra désormais infliger elle-même, sous conditions, des amendes administratives en cas de non-respect des obligations prévues. Les montants de ces amendes sont particulièrement dissuasifs afin de pousser les entreprises à se conformer au Règlement : l'amende administrative peut s'élever jusqu'à 20 millions EUR ou, pour une entreprise, jusqu'à 4% du chiffre d'affaires annuel mondial total de l'exercice précédent, le montant le plus élevé étant retenu. Il est, toutefois, probable que la CPVP tienne compte de la situation concrète et d'éventuelles circonstances atténuantes.





La CPVP décidera elle-même la mesure ou la sanction qui lui semble concrètement la plus pertinente.

→ Mise en conformité avec le Règlement :

Une protection optimale des données devra à tout moment être garantie. Les entreprises devront être en mesure de démontrer ce respect de la réglementation en documentant leur conformité.

Différents outils et recommandations sont mis à disposition par la CPVP et la CNIL (équivalent français de la CPVP). La CPVP a notamment rédigé un guide pour se préparer au RGPD en 13 étapes : [Guide de la CPVP](#).

*Etapes à suivre.:*

1) *Nommer un délégué à la protection des données*

- Qui désigner ?

Il doit être désigné sur base de ses qualités professionnelles et, en particulier de ses connaissances spécialisées du droit et des pratiques en matière de protection des données.

Il peut être membre du personnel ou exercer ses missions sur base d'un contrat de service.

- Ses missions ?

Le délégué à la protection des données a pour objectif de veiller au respect des obligations du règlement, dialoguer avec les autorités de protection des données et réduire les risques de contentieux.

Il est principalement chargé :

- D'informer, sensibiliser et conseiller l'entreprise et le personnel sur le contenu des obligations
- De et contrôler le respect du RGPD et du droit national en matière de protection des données
- De conseiller l'organisme sur la réalisation d'analyses d'impact sur la protection des données et d'en vérifier l'exécution
- De coopérer avec la CPVP et d'être la personne de contact de celle-ci.

- Préparer sa désignation



Le délégué doit être désigné pour le 25 mai 2018 mais il est utile de préparer à l'avance sa désignation. Pour cela, la CPVP conseille de désigner dès à présent un conseiller en sécurité de l'information qui sera destiné à devenir le délégué à la protection des données.

## 2) Cartographier les traitements : le registre des traitements

Pour mesurer concrètement l'impact du RGPD sur la protection des données de votre structure, commencez par recenser de façon précise les traitements de données personnelles que vous mettez en œuvre dans un registre des traitements. Il s'agit d'un inventaire des traitements.

Ce registre doit comporter les informations suivantes :

- Le nom et les coordonnées du responsable de traitement et du délégué à la protection des données ;
- Les catégories de données personnelles traitées ;
- Les différents traitements de données personnelles ainsi que les finalités de ces traitements ;
- Une description des catégories de personnes concernées ;
- Les acteurs internes et externes qui traitent ces données
- Les destinataires auxquels les données ont été ou seront communiquées

### **Outil :** [modèle de registre des traitements de la CPVP](#)

## 3) Établir un plan d'action pour se mettre en conformité

Identifiez les actions à mener pour vous conformer aux obligations. En fonction des risques que représentent ces traitements sur les droits et libertés des personnes concernées, il faudra ensuite prioriser ces actions.

Exemples d'actions à entreprendre :

- Révision de la politique de confidentialité ou des modalités d'exercice des droits ;
- Passer en revue les contrats des sous-traitants afin d'insérer des clauses précisant leurs nouvelles obligations et responsabilités ;
- Poser le cadre de gouvernance : dresser l'ensemble des procédures internes qui garantiront l'intégrité et la protection des données tout au long de la vie d'un traitement.



Points d'attention particuliers :

- Assurez-vous que seules les données strictement nécessaires à la poursuite de vos objectifs sont collectées et traitées
- Identifiez la base juridique sur laquelle se fonde le traitement (consentement de la personne, intérêt légitime, contrat, obligation légale)
- Prévoyez des modalités d'exercice des droits des personnes concernées (droit d'accès, de rectification, droit à la portabilité, retrait du consentement, etc.)
- Vérifiez les mesures de sécurité mises en place
- Veillez à apporter une attention particulière aux données dites sensibles

**Outil :** [application de la CNIL \(= équivalent français de la CPVP\) pour créer des mots de passe efficaces](#)

*4) Gérer les risques*

Lorsqu'un traitement est susceptible de comporter un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées, vous devez mener, pour chacun d'entre eux, une analyse d'impact sur la protection des données.

Il faudra alors déterminer les mesures organisationnelles (procédure, personnes habilitées, etc.) et sécuritaires à mettre en place (anonymisation, chiffrement des données, cryptage, pseudonymisation, etc.).

*5) Organiser le processus interne*

- La mise en place de procédures internes

Il est important de mettre en place des procédures internes qui prennent en compte l'ensemble des événements qui peuvent survenir dans la structure : faille de sécurité, gestion des demandes d'accès ou de rectification des données, modification des données collectées, changement de personnel, etc.

Ces procédures ont pour objectif de savoir comment faire face à ces situations avant même qu'elles ne se présentent.

- La communication
  - Sensibiliser et informer le personnel et la clientèle des nouvelles obligations relatives à leurs données personnelles
  - Former le personnel aux procédures internes et règles de sécurité obligatoires
  - Obtenir le consentement écrit des personnes lorsqu'il est nécessaire
- La tenue de documents



Pour prouver votre conformité au RGPD, vous devez constituer et regrouper la documentation nécessaire. Ceux-ci doivent être réexaminés et actualisés régulièrement pour assurer une protection des données en continu.

- Registre des traitements
- Analyses d'impact
- Possibilité d'élaborer des codes de conduite, des conventions ou déclarations de confidentialité, etc.

*Article rédigé dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017,  
avec le soutien de la Wallonie.*

## 7. La formation du personnel

Auparavant, les partenaires sociaux s'étaient engagés à ce qu'1,9% de la masse salariale du secteur privé en Belgique soient consacrés à la formation des travailleurs. L'obligation ne signifiait pas que chaque entreprise devait réserver 1,9% de sa masse salariale à la formation de son personnel mais que le secteur en lui-même réserve cette part à la formation des travailleurs des différentes entreprises de ce secteur.

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2017, la loi concernant le travail faisable et maniable prévoit un objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein et par an. En pratique, ceci signifie que certains travailleurs peuvent se situer en-dessous ou au-dessus de ce seuil.

Cette réglementation ne s'applique qu'aux employeurs occupant au moins 10 travailleurs. Le nombre de travailleurs est déterminé selon le nombre moyen d'équivalents temps plein occupés pendant les deux dernières années, le calcul s'effectuant pour la première fois au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Toutefois, un régime dérogatoire pour les employeurs qui occupent entre 10 et 20 travailleurs peut être prévu par arrêté royal.

Cette moyenne de 5 jours ne doit pas nécessairement être atteinte directement. Elle peut l'être progressivement, en mettant en place une trajectoire de croissance. Il faut, toutefois, prévoir un nombre minimum de jours de formation. Dans le cas contraire, chaque travailleur pourra bénéficier de 2 jours de formation par an et par ETP.

Cet objectif peut être atteint par le secteur (via une CCT sectorielle) ou au niveau de l'entreprise (par un compte de formation individuel).



- La CCT sectorielle

Une CCT sectorielle peut-être conclue au sein de la commission paritaire ou de la sous-commission paritaire. Dans ce cas, l'effort de formation doit être d'au moins 2 jours par an et par équivalent temps plein.

Les CCT de 2013-2014 et 2015-2016 peuvent également être prolongées, avec un effort de formation au moins égal à la réglementation sectorielle existante. Les CCT pour les périodes 2017-2018 doivent alors être déposée au SPF pour le 30 novembre 2017 au plus tard.

Dans les deux cas, une trajectoire de croissance doit être réalisée et il faudra préciser dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin d'atteindre l'objectif des 5 jours de formation par an et par équivalent temps plein.

Concernant la SCP 329.02 applicable aux CISP, une CCT adoptée le 17 octobre 2016 maintient pour l'année 2017 les efforts de formation réalisés en 2016.

- Le compte de formation individuel

Si aucune CCT sectorielle n'a été conclue, l'objectif peut être atteint au niveau de l'entreprise en octroyant des crédits de formation sur un compte de formation individuel. Dans ce cas, un travailleur à temps plein et en service l'année entière doit disposer, sur une base annuelle, de 2 jours de formation minimum. Une trajectoire de croissance pour atteindre les 5 jours de formation par an et par ETO doit néanmoins être prévue.

A la fin de l'année, le solde des crédits de formation non utilisés sera reporté à l'année suivante et ajouté au crédit du travailleur.

Un arrêté royal doit encore déterminer les aspects pratiques de ce compte formation.

- En l'absence de CCT sectorielle et de compte de formation individuel

S'il n'existe aucune CCT sectoriel ou aucun système de compte individuel, chaque travailleur pourra bénéficier de 2 jours de formation par an et par équivalent temps plein.

*Article rédigé dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017,  
avec le soutien de la Wallonie.*



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

### 1. Mesures de soutien à l'emploi

Le paysage des aides à l'emploi en Région wallonne a connu une importante réforme entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017.

D'une quarantaine d'incitants, le nouveau régime n'en a conservé qu'une dizaine et 4 nouvelles aides ont vu le jour : les aides « impulsions ». Cette reconfiguration simplifie les aides à l'emploi en supprimant notamment des dispositifs moins pertinents et en fusionnant des dispositifs ciblant un même public. Ainsi, ont notamment été supprimées : l'activa (y compris l'activa start), le PTP, le stage de transition.

#### 1.1 Tournée vers l'entreprise

##### a) *Les aides « impulsion »*

La réforme prévoit la mise en place de 4 mesures « impulsion » pour la Wallonie (décrets du 2 février 2017 relatif d'une part, aux aides à l'emploi à destination des groupes-cibles et d'autre part, au contrat d'insertion).

Plusieurs nouveaux principes doivent être présentés afin de comprendre cette réforme :

- Une aide prendra soit la forme d'une activation, soit la forme d'une déduction de cotisations. Le cumul des deux formules ne sera pas possible pour une même aide.
- Une aide de type activation ne pourra pas se cumuler avec une autre mesure d'activation, mais elle pourra se cumuler à une mesure de réductions de cotisations.
- L'accès à ces aides sera soumis à la condition d'être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé et résident en Wallonie de langue francophone. Cela signifie qu'une personne qui viendrait à déménager durant la période d'octroi de l'aide s'en verrait exclue. Les personnes vivant dans les cantons germanophones sont également exclues.
- Les différentes conditions à respecter doivent être remplies la veille de l'engagement.
- Toutes les demandes introduites et les aides octroyées avant le 1<sup>er</sup> juillet 2017 continueront à courir jusqu'à leur terme initialement prévu. Toutefois, ce régime transitoire s'éteindra définitivement au 30 juin 2020.



Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017, le Forem a mis en place une base de données qui identifie les aides disponibles pour les demandeurs d'emploi.

### ➤ **Impulsion - 25 ans**

Cette aide, sous forme d'activation, est à destination du groupe-cible des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans. Cette mesure est disponible pour tous les secteurs.

#### Conditions d'accès :

Pour bénéficier de cette aide, le demandeur d'emploi doit, la veille de la date de son entrée en service :

- Être peu qualifié (ne pas disposer du CESS ou d'un diplôme équivalent)
- **OU** être moyennement qualifié (disposer au maximum du CESS ou d'un titre équivalent) **ET** être inoccupé depuis 6 mois
- **ET** avoir sa résidence principale en Wallonie de langue française.

#### L'allocation de travail :

Cette mesure donne droit à une allocation de travail octroyée pendant 36 mois maximum, à dater de l'entrée en service. Elle sera déduite par l'employeur du salaire net auquel le travailleur a droit pour le mois concerné. Le montant de l'aide est dégressif :

	24 mois	6 mois suivants	6 mois suivants
<i>Montant de l'allocation (le cas échéant, à proratiser)</i>	500€/mois	250€/mois	125€/mois

#### Cumul des aides :

La mesure Impulsion - 25 ans ne peut être cumulé avec les aides prévoyant l'octroi d'une allocation de travail (Impulsion 12 mois, Impulsion Insertion, Sesam, etc.) mais elle peut l'être avec des réductions de cotisations sociales (ex : aide de premiers engagements).

Cette allocation peut être activée dans le cadre de plusieurs contrats (changement d'employeurs) pour une durée maximale de 36 mois.



Le demandeur d'emploi ne peut bénéficier de la mesure Impulsion – 25 ans qu'une seule fois.

C'est le demandeur d'emploi qui doit introduire une demande d'activation de l'allocation auprès de son organisme de paiement, au plus tard dans les 2 mois qui suivent son engagement.

➤ **Impulsion 55 ans +**

Cette aide vise l'insertion et le maintien à l'emploi des travailleurs âgés. Elle se présente sous forme de réductions de cotisations patronales.

Cette aide concerne le secteur privé marchand uniquement.

Conditions d'accès :

Pour que l'employeur bénéficie d'une réduction de cotisations patronales, le travailleur doit répondre aux conditions suivantes :

- Être âgé d'au moins 55 ans au dernier jour du trimestre
- Avoir un salaire trimestriel de référence inférieur au plafond salarial arrêté par la Gouvernement : 13.66909€ bruts par trimestre.

Cette mesure peut être utilisée lors de l'engagement d'un nouveau travailleur mais également pour un travailleur déjà engagé qui atteint 55 ans.

La réduction de cotisations :

La réduction par trimestre d'élève à 400€ pour les personnes âgées de 55 à 57 ans, 1000€ pour les personnes âgées de 58 à 61 ans, 1500€ pour les personnes âgées d'au moins 62 ans.

<i>Age au dernier jour du trimestre</i>	<i>Forfait de réduction (le cas échéant, à proratiser)</i>
55-57 ans	400€/trimestre
58-61 ans	1000€/trimestre
62 ans – âge légal de la pension	1500€/trimestre

La réduction cesse à dater du premier jour du trimestre qui suit celui au cours duquel les travailleurs ont atteint l'âge légal de la pension.

Pour les travailleurs déjà âgés d'au moins 55 ans au 1<sup>er</sup> juillet 2017, cette aide a automatiquement été activée pour ceux-ci à cette date.





Afin de bénéficier de cette réduction de cotisations ONSS, votre secrétariat social est chargé d'indiquer le code travailleur adéquat dans la DmfA.

➤ **Impulsion 12 mois +**

Cette aide cible les demandeurs d'emploi inoccupés depuis au moins 12 mois et qui ont leur résidence principale en Région wallonne de langue française. Cette aide concerne tous les secteurs.

L'allocation de travail :

Elle est octroyée pendant une durée de 24 mois maximum, à dater de l'entrée en service. Elle peut, le cas échéant, s'étaler sur plusieurs contrats de travail conclus avec un ou plusieurs employeurs.

Le demandeur d'emploi peut bénéficier plusieurs fois de cette aide dès lors qu'il remplit les conditions d'octroi.

	12 mois	6 mois suivants	6 mois suivants
<i>Montant de l'allocation (le cas échéant, à proratiser)</i>	500€/mois	250€/mois	125€/mois

Cumul des aides :

Cette aide ne peut pas être cumulée avec l'aide octroyée au moins de 25 ans. En revanche, elle peut être octroyée en même temps que des réductions de cotisations sociales.

➤ **Impulsion insertion**

Il s'agit d'une aide, sous forme d'activation, d'une durée de 12 mois, sous la forme d'un véritable contrat de travail à temps plein. Il permet à tout jeune demandeur d'emploi inoccupé depuis au moins 18 mois d'acquérir une première expérience professionnelle et de bénéficier d'un accompagnement coordonné par le Forem.

Cette mesure est disponible pour tous les secteurs.



Conditions d'accès :

Pour bénéficier du contrat d'insertion, le demandeur d'emploi doit, la veille de la date de son entrée en service :

- Être demandeur d'emploi de moins de 25 ans
- Être inoccupé depuis au moins 18 mois
- N'avoir aucune expérience professionnelle
- Avoir sa résidence principale en Wallonie de langue française

L'allocation de travail :

Ce contrat donne droit à une allocation de travail octroyée pendant 12 mois maximum, à dater de l'entrée en service. Elle sera déduite par l'employeur du salaire net auquel le travailleur a droit pour le mois concerné.

Le montant de l'aide s'élève à 700€ par mois pendant 1 an. Il n'excèdera pas le salaire net du travailleur.

Cumul des aides :

Le contrat d'insertion ne peut être cumulé avec les aides impulsion moins de 25 ans et impulsion 12 mois et plus car celles-ci prévoient également l'octroi d'une allocation de travail.

De plus, le demandeur d'emploi ne peut bénéficier de cette mesure impulsion insertion qu'une seule fois.

➤ ***Périodes assimilées aux périodes d'inoccupation***

Une série d'assimilations aux périodes d'inoccupation sont prévues dans deux arrêtés du gouvernement wallon du 22 juin 2017.

Ces assimilations, identiques pour l'ensemble des aides, sont les suivantes :

- La période pendant laquelle un contrat de travail, une relation statutaire ou une activité d'indépendant à titre principal est exercée pour autant que sa durée totale, continue ou discontinue, n'excède pas 31 jours calendriers ;
- La période pendant laquelle l'inscription du demandeur d'emploi a été radiée pour reprise d'études ou pour l'objectivation ;



- La période pendant laquelle l'inscription du demandeur d'emploi a été radiée pour le paiement d'une allocation par application des dispositions légales et réglementaires en matière d'assurance obligatoire contre la maladie ou l'invalidité ;
- La période pendant laquelle la personne a été inscrite en qualité de demandeur d'emploi auprès des autorités publiques d'une autre Région, de la Communauté germanophone ou d'un autre Etat membre de l'Union européenne, et pendant laquelle elle est inoccupée ;
- La période pendant laquelle le demandeur d'emploi bénéficie de l'intégration sociale.

*Article rédigé dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017,  
avec le soutien de la Wallonie.*

#### *b) Les autres aides à l'emploi*

Les 4 nouvelles aides précitées viennent étoffer l'offre d'aides à l'emploi non impactée par la réforme : SINE, SESAM, article 60§7, aides AVIQ, etc.

##### ➤ **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 et d'une intervention financière dans le salaire net à payer au travailleur (appelée allocation de réinsertion).

- Employeurs éligibles

Sont notamment concernés :

- Les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ;
- Les initiatives d'économie sociale reconnues comme telles par le Ministre régional wallon qui a l'économie sociale dans ses attributions
- 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

En fonction de la durée de son inscription et de son âge, la durée des réductions de cotisations patronales et du bénéfice à l'allocation de réinsertion varient.

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	Montant : 500 € x Q/S x 1,5 (mais maximum 500 € et dans tous les cas, limité au salaire net)



		encore apte à s'intégrer dans le marché de l'emploi régulier)	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

Q/S = fraction d'occupation ou « *horaire prévu dans le contrat de travail/horaire théorique à temps plein* ».

### ✓ 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 € x Q/S x 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.

### ➤ **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.

Ce 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 CISP mais constitue, à côté ou en plus des SINE et 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'AVIQ 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 € par an 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).



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§7**

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 CISP 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 CISP 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 en CISP depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, ainsi qu'en dispose l'article 5 alinéa 1<sup>er</sup> 6<sup>o</sup> 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. En effet, la Région wallonne pourrait refuser de considérer cette dépense comme éligible estimant qu'il s'agit d'un avantage extra-légal.

Que se passe-t-il dès lors qu'un centre décide tout de même 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 totalement 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 CISP 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.

148

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

Pour les CISP, les travailleurs sous statut « article 60§7 » sont éligibles pour suivre les formations. Ils peuvent aussi être mis à disposition par le CPAS pour effectuer tout type de travail au sein des CISP. 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. Toutefois, rien n'interdirait la mise à disposition d'un article 60 pour effectuer des prestations de type administrative.



- Les articles 60§7 - subvention majorée

Si un CPAS engage une personne sous statut article 60§7 et que la mise à disposition est réalisée au sein d'une Initiative d'économie sociale (IES) reconnue, il peut bénéficier d'une subvention article 60§7 majorée. Il s'agit là d'une façon de soutenir l'économie sociale.

Un arrêté ministériel daté du 10 octobre 2004 liste les différentes IES donnant droit à cette subvention majorée pour le CPAS. Les EFT sont notamment repris dans cette liste, tout comme les entreprises d'insertion et les IDESS (*Arrêté ministériel du 10 octobre 2004 établissant la liste des initiatives d'économie sociale en vue de l'octroi d'une subvention majorée de l'Etat aux centres publics d'action sociale pour les initiatives spécifiques d'insertion dans l'économie sociale*). Pas de chance pour les filières « DéFI's », elles n'ont pas accès à cette mesure spécifique mais restent bien entendu éligibles pour la mise à disposition d'articles 60§7 hors mesure « économie sociale ».

Pour pouvoir bénéficier de la mise à disposition du travailleur engagé dans cette mesure spécifique, les entreprises reconnues IES doivent avant tout obtenir une attestation économie sociale.

Pour l'obtenir, l'employeur doit la demander par courrier électronique à l'adresse [economie.sociale@spw.wallonie.be](mailto:economie.sociale@spw.wallonie.be) en mentionnant comme objet le nom du demandeur précédé par « Attestation économie sociale ». Toutes les demandes se font de manière électronique, les versions papiers n'étant pas nécessaires.

Vous devrez également joindre en annexe toute(s) pièce(s) (agrément, reconnaissance,...) prouvant que votre structure est bien reconnue comme une EFT.

➤ **Les aides à l'emploi pour le public AVIQ**

L'AVIQ est chargé de mener à bien la politique wallonne en matière d'intégration des personnes handicapées. Elle propose des aides à l'emploi et à la formation ainsi que des interventions financières dans l'acquisition ou l'équipement de matériel spécifique qui favorisent l'autonomie au quotidien.

Ainsi, les personnes reconnues par l'AVIQ peuvent bénéficier d'aides à l'emploi spécifiques telles que les primes d'intégration ou de compensation.

- 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'AVIQ, 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.

150

La demande doit être introduite par l'employeur, sur le formulaire fourni par l'AVIQ, 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'AVIQ 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'AVIQ.

- Prime de compensation/aménagement de poste

Les ajustements, liés à la situation de handicap du travailleur, peuvent avoir un coût. L'AVIQ 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'AVIQ. 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'AVIQ 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'AVIQ 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'AVIQ de son action par le biais de trois rapports d'activités.

Le travailleur doit faire reconnaître son handicap par l'AVQ 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'AVIQ, 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'AVIQ, 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'AVIQ 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.

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015 et mis à jour dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017, avec le soutien de la Wallonie.*

### c) Les chèques-entreprises

La stratégie du Gouvernement wallon visant à stimuler la création et la croissance des PME wallonnes a franchi un cap au mois de mars 2017 avec le lancement des « chèques-entreprises », un portefeuille intégré d'aides à la formation, au conseil et au coaching, accessibles en un guichet virtuel unique... à destination des sociétés commerciales. Ce dispositif d'aides est donc accessible aux entreprises d'insertion mais pas au ASBL ni aux CPAS.

« Simplifier, clarifier et améliorer la lisibilité et la notoriété des procédures et des structures publiques, les démarches et les aides publiques wallonnes et rendre





l'administration plus proactive dans ses démarches vis-à-vis de l'entrepreneur, telle est l'ambition du Small Business Act wallon 2015-2019 » (<https://www.chèques-entreprises.be/web/la-reforme>).

Depuis mars 2017, le dispositif d'aides à la formation, au conseil et au coaching, dédiées aux créateurs d'entreprise et aux entrepreneurs wallons en vue de soutenir la création d'activité, l'innovation, la croissance et l'internationalisation des entreprises wallonnes est simplifié et digitalisé. D'une part, ces aides sont désormais intégrées sous le vocable de « chèques-entreprises » et remplacent dans certains cas d'anciens mécanismes tels que : les chèques-formation à la création d'activité, les bourses de préactivité, les bourses innovation, les primes aux services de conseil, les primes à l'intégration de l'e-business, les chèques technologiques, les chèques propriété intellectuelle, les audits énergétiques ou encore les aides à la transmission d'entreprise... D'autre part, ces aides sont digitalisées en un guichet unique sous forme d'un portefeuille électronique intégré, composé de chèques-entreprises électroniques thématiques permettant de financer à concurrence de 50 voire 75% des montants HTVA, en tant que moyen de paiement électronique dématérialisé, des services effectués par des prestataires de service reconnus par la Wallonie en vue de promouvoir l'entrepreneuriat ou la croissance, et liés au besoin du créateur d'entreprise ou de l'entreprise à son degré de développement et de maturité – création d'activité, innovation, digitalisation, internationalisation ou transmission.

Trois catégories de chèques sont activables en ligne sur base d'un processus entièrement numérisé. D'autres catégories devraient être rapidement accessibles aux bénéficiaires : *« A travers cette ambitieuse réforme des aides aux entreprises, je (Monsieur le Vice-Président du Gouvernement, Ministre de l'Economie, de l'Innovation et du Numérique, Jean-Claude MARCOURT) confirme notre volonté de faire de la Région wallonne un partenaire solide des entreprises au service de leur compétitivité. La simplification administrative, colonne vertébrale de la réforme, se traduit à travers le lancement de nouveaux outils accessibles à tous : 11 chèques-entreprises thématiques et un guichet unique informatisé qui concrétisent nos ambitions au niveau d'une administration wallonne 4.0 efficiente »*. La Ministre de l'Emploi et de la Formation, Eliane TILLIEUX abonde dans le même sens : *« C'est la raison pour laquelle, j'ai décidé d'intégrer les chèques-formation à la création d'activité dans le portefeuille d'aides. Ça constitue une véritable opportunité de combiner formation et soutien économique pour offrir une offre globalisée de soutien – formation, conseil et coaching – à nos entrepreneurs. Ainsi, nous donnons toutes les chances aux futurs entrepreneurs de disposer des compétences adéquates grâce à de l'accompagnement individualisé, le tout dans un délai très bref »*.

Nous regrettons que ces aides ne s'adressent pas aux ASBL, ni aux CPAS. S'il est stipulé qu' « une association sans but lucratif n'est pas considérée comme une entreprise au sens



du présent décret »<sup>4</sup>, le décret permettait cependant au Gouvernement de déroger au champ d'application en autorisant les asbl à caractère économique à bénéficier du dispositif... Le débat est en cours mais d'après nos informations, sans effet actuel, ni à venir.

Bonne nouvelle par contre pour les entreprises d'insertion par exemple qui, en tant que sociétés commerciales et pour autant qu'elles aient un projet qui s'inscrit dans les conditions du décret, peuvent en bénéficier. D'un point de vue pratique, le fonctionnement est le suivant via le guichet virtuel unique (<https://www.cheques-entreprises.be>):

- Trouver l'aide (le chèque-entreprise) qui correspond à son besoin, s'assurer de son éligibilité à l'aide visée et prendre connaissances des conditions, principes de financement, etc. ;
- Choisir un prestataire sur la liste des consultants reconnus par la Wallonie (<https://www.cheques-entreprises.be/webapp/login.php>) ;
- Etablir une convention avec le prestataire (approbation du devis et de la prestation proposée) ;
- Introduire sa demande d'aide via la plateforme <https://www.cheques-entreprises.be/webapp/login.php> (création du dossier, le prestataire pouvant réaliser les étapes au nom du bénéficiaire) ;
- Vérification de la recevabilité du dossier par l'administration en 5 jours ouvrés maximum, paiement de sa quote-part bénéficiaire, après quoi la prestation peut commencer ;
- Dépôt de sa facture (TVA à charge du bénéficiaire) et du rapport par le prestataire en vue de la clôture du dossier via la plateforme ;
- Le bénéficiaire valide les documents ;
- L'administration vérifie le dossier ;
- SODEXO est invité à payer le prestataire.

Cette réforme a été pensée pour répondre aux attentes des entrepreneurs wallons en demande de simplification des démarches à effectuer auprès des administrations.

*Article rédigé dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017,  
avec le soutien de la Wallonie.*

<sup>4</sup> Décret du 21 décembre 2016 portant octroi d'aides, au moyen d'un portefeuille intégré d'aides en Région wallonne, aux porteurs de projets et aux petites et moyennes entreprises pour rémunérer des services promouvant l'entrepreneuriat ou la croissance, et constituant une banque de données de sources authentiques liées à ce portefeuille intégré.



## 1.2 Tournée 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 en CISP 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 revenu (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 règlementaires

- ✓ **Conditions générales**

Pour bénéficier de l'allocation de garantie de revenus, il faut :

- Avoir droit à une rémunération mensuelle brute inférieure à 1.562,59 € ;
- 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 prester 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 :
  - o 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 ;
  - o 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 ;
  - o 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 votre 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 :

- 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 1.562,59 €.

#### ✓ 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. Cette période de 3 mois est appelée « période de carence ».

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.

#### ➤ **Travailleurs à temps partiel assimilé aux travailleurs à temps plein**

A la fin de son contrat de travail ou en cas de chômage temporaire, le travailleur à temps partiel assimilé à un travailleur à temps plein peut, sous certaines conditions, être indemnisé comme un travailleur à temps plein et bénéficier d'allocations de chômage pour tous les jours de la semaine.

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 1 562,59 € 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).

Pendant le contrat de travail, vous ne pouvez pas bénéficier d'allocations de chômage ni d'allocations de garantie de revenus comme travailleur à temps partiel avec maintien des droits pour compléter votre salaire à temps partiel.

Toutefois, vous pouvez éventuellement bénéficier des allocations de chômage si vous êtes mis en chômage temporaire c'est-à-dire si l'exécution de votre contrat de travail est suspendue par suite d'un manque de travail résultant de causes économiques, d'intempéries, de grève ou de lock-out, d'accident technique, de force majeure ou de fermeture de l'entreprise pour vacances annuelles.

Comme chômeur temporaire, vous êtes en principe dispensés de l'obligation d'être inscrit comme demandeur d'emploi et d'accepter tout emploi convenable qui vous serait offert sauf:

- si votre chômage temporaire pour force majeure dure plus de 3 mois;
- si votre chômage temporaire pour raisons économiques dure plus de 6 mois.

Après le contrat de travail, le travailleur qui répond aux conditions précitées peut être indemnisé comme un travailleur à temps plein et bénéficier d'allocations de chômage pour tous les jours de la semaine (sauf les dimanches) et en principe pour une durée indéterminée.

Le travailleur à temps partiel assimilé à un travailleur à temps plein, vous pouvez avoir intérêt à demander le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits.

Ce statut peut vous procurer les avantages suivants:

- vous conservez votre admissibilité à temps plein;





- votre allocation de chômage sera calculée sur base du salaire que vous avez perçu avant l'occupation à temps partiel;
- les périodes d'inactivité sont assimilées à des périodes d'activité pour le calcul de votre pension.

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015, avec le soutien de la Wallonie et du Fonds Social Européen.*

## 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.

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 Défi.

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 évènements 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 d'aidant-proche ;
  - 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* ».

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.

Seuls les stagiaires sous contrat F70bis, c'est-à-dire, en Défi, 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.

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015, avec le soutien de la Wallonie et du Fonds Social Européen.*



## 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 le Forem 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 2017-2018 en Communauté française, ce sont les études suivantes qui sont concernées :

### ➤ ***Dans l'enseignement secondaire supérieur technique et professionnel***

Boucher - Cuisinier – maître d'hôtel (restauration) - Vendeur(se) – technicien commercial - Mécanique (industriel, automobile et associés), électromécanique, électricien industriel, électronique, automatique, dessinateur en mécanique, carrosserie - Techniques de transformation du métal et constructions métalliques : technicien en système d'usinage, tôlier, chaudronnier, tuyauteur - Informatique – technicien en informatique - Boulanger – Pâtissier - Construction (spécialisation : conducteur de travaux, chef de chantier, monteur en structures en bois, couvreur, électricien, installateur sanitaire, installateur ou technicien chauffagiste – équipement thermique, climatisation, frigoriste, carreleur, menuiserie - Conducteur d'engin de chantier - Infirmier (brevet).

### ➤ ***Dans l'enseignement supérieur professionnalisant (bachelier – un cycle)***

Marketing, technico-commercial, sciences commerciales (délégué commercial) - Gestion des transports et logistique d'entreprise - Informatique toute spécialité - Enseignement technique supérieur – Sciences industrielles, techniques, scientifiques – Opticien – optométrie - Infirmier, Technologue en imagerie médicale - Immobilier – technique d'expert immobilier - Bachelier agrégé de l'enseignement secondaire inférieur : langues germaniques, mathématique, français, sciences (biologie, physique, chimie), sciences



humaines (sciences sociales, éducatives, psychologiques) et sciences économiques - Bachelier agrégé de l'enseignement secondaire inférieur : cours techniques - Instituteur primaire, instituteur primaire en immersion anglaise ou néerlandaise - Instituteur maternel en immersion anglaise ou néerlandaise.

➤ ***Dans l'enseignement supérieur (bachelier et master - deux cycles)***

Médecine - Sciences pharmaceutiques - Informatique toute spécialisation - Ingénieur civil toute spécialisation - Ingénieur de gestion ou Sciences de gestion - Ingénieur industriel toute spécialisation - Etude universitaires d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur : en langues germaniques, mathématique, français, sciences (biologie, physique, chimie), géographie, histoire et sciences économiques.

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 Forem D93 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. En cas de demande tardive, la dispense n'est en principe accordée qu'à partir de la date de réception par le Forem.

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 et rester inscrites comme demandeur d'emploi ;
- Ne doivent pas rechercher activement de l'emploi.

Pendant la dispense, les obligations suivantes doivent être respectées :

- Ne pas avoir de travail et de rémunération ;
- Être en possession d'une carte de contrôle (carte C3C papier ou carte électronique) ;
- Être apte au travail : le travailleur inapte au travail (plus de 66% d'incapacité) ne peut pas bénéficier des allocations de chômage ;
- Résider en Belgique.



Si la dispense est refusée, un recours peut être introduit contre cette décision devant le Tribunal du Travail dans les 3 mois.

Le Forem 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.

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015 et mis à jour dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017, avec le soutien de la Wallonie.*

### 2.3 Les exonérations socio-professionnelles pour les bénéficiaires du RI

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 socio-professionnelle (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 244,03 € par mois, 2.928,35 € annuellement (montant à partir du 1<sup>er</sup> juin 2017). 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 seront donc les nouvelles conditions définies par l'article 35, §1<sup>er</sup>, alinéa premier, de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 portant règlement général en matière de droit à l'intégration sociale qui s'appliqueront. 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.

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015 et mis à jour dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017, avec le soutien de la Wallonie.*

## 2.4 Le contrat d'adaptation professionnelle pour le public AVIQ

Les personnes reconnues à l'AVIQ 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'AVIQ. Il peut se réaliser dans tous les secteurs d'activité et 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'AVIQ. 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'AVIQ, 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'AVIQ 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'AVIQ. 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'AVIQ prend contact pour demander des informations complémentaires, ou convenir de modalités particulières. L'AVIQ 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'AVIQ. Le contrat est signé à l'initiative de l'AVIQ. Si le candidat est chômeur indemnisé, il doit obtenir une dispense de recherche active d'emploi 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'AVIQ.

Il bénéficie d'une expérience et de compétences utiles pour assurer son emploi, d'un suivi de l'AVIQ, 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'AVIQ ;
- Ne pas imposer au stagiaire des tâches étrangères à la formation ;





- Payer au stagiaire les indemnités de formation (l'AVIQ rembourse une partie de ces indemnités) ;
- Respecter la législation du travail (sécurité, médecine du travail, assurance contre les accidents du travail et sur le chemin du travail, etc.) ;
- Délivrer, à la fin du contrat, une attestation de formation.

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'AVIQ pour élaborer le programme de formation, obtenir la collaboration de centres de formation, aider à l'évaluation de la formation.

#### Les indemnités de 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'AViQ, avec le soutien du Fonds social européen, rembourse 70% de ces montants.

L'entreprise verse ces indemnités de formation au stagiaire. L'AViQ rembourse 70 % de ces montants.



En cas de modification de la rémunération de référence et/ou des allocations, le montant des indemnités de formation doit être adapté.

En plus, l'AViQ, avec le soutien du Fonds social européen, intervient de la manière suivante :

- Le coût du transport en commun au tarif le plus avantageux (par exemple un abonnement) OU lorsque le handicap le justifie, indemnité de 0.3662 € du kilomètre (au 1/07/2017)
- diminués de 0,50 € par jour de formation (franchise)
- 17,60 EUR par jour de formation (au 1/07/2017)

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015 et mis à jour dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017, avec le soutien de la Wallonie.*

## 2.5 Obligation « premier emploi » et « stage d'intégration »

Actuellement, les employeurs du secteur privé marchand, comptant au moins 50 travailleurs au 30 juin de l'année précédente, doivent occuper 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. Dans le non-marchand, cette obligation d'occuper des jeunes s'élève à 1,5%.

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 stagiaire et ce, afin de permettre aux jeunes de faire connaissance avec le marché du travail.

Cette obligation s'applique à l'ensemble des employeurs du secteur privé, peu importe le nombre de travailleurs occupés. Ceux-ci doivent prévoir chaque année un certain nombre de places de stage en entreprise (stages d'intégration) proportionnel à 1 % de l'effectif global du personnel (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.

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015, avec le soutien de la Wallonie et du Fonds Social Européen.*

## 2.6 Le stage de transition

Cette mesure a été supprimée lors de la réforme des aides à l'emploi de 2017. Il n'est donc plus possible de débiter un stage de transition professionnelle à l'heure actuelle.

Toutefois, les stages débutés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2017 peuvent être poursuivis tel que prévus initialement :

- Un stage de transition de 6 mois signé avant le 1/7/2017 continue jusqu'au terme initialement prévu ;
- Un stage de transition de 3 mois renouvelé avant le 1/7/2017 continue jusqu'au terme prévu dans le renouvellement.

Un stage de transition de 3 mois non renouvelé avant le 1/7/2017 ne pourra pas être prolongé après le 1/7/2017.

*Article rédigé dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017, avec le soutien de la Wallonie.*



## 2.7 Le dispositif de formation alternée en Région wallonne

La Région wallonne a instauré un dispositif de formation alternée visant à lutter contre le chômage des jeunes.

172

La formation alternée des demandeurs d'emploi est un dispositif de formation professionnelle comportant une formation pratique auprès d'un employeur et une formation théorique auprès d'un opérateur de formation (centre du Forem, IFAPME, Centre de compétence en fonction du métier appris) afin de permettre au bénéficiaire d'acquérir des compétences professionnelles nécessaires sur le marché du travail pour exercer une activité professionnelle.

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 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) ;
- Bénéficier d'allocations de chômage, d'allocations d'insertion ou du revenu d'intégration sociale.

En parallèle, l'employeur doit remplir les conditions suivantes :

- Être inscrit à la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE) et avoir un lieu d'exploitation en Wallonie de langue française ;
- Être agréé par le Forem ou l'IFAPME comme entreprise d'accueil pour la formation alternée.

La durée de la formation alternée du bénéficiaire est de 12 mois maximum en fonction du contenu du référentiel.

En pratique, avant de débiter la formation alternée, le bénéficiaire, l'employeur (entreprise de formation), 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 (y compris pour les jours passés en centre) qui est exonérée de cotisations sociales mais est soumise à l'impôt. L'employeur rembourse également les frais de déplacements et prend en charge l'assurance accident ainsi que les autres frais divers de mise en travail.

Ce dispositif est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2014.

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015,  
avec le soutien de la Wallonie et du Fonds Social Européen.*

## 2.8 L'accès au permis de conduire

En mars 2017, CAIPS apprenait par la presse qu'une réforme du permis de conduire « express » était lancée par le Ministre Prévot, en vue d'entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Après avoir pris connaissance du projet d'arrêté adopté en première lecture par le gouvernement wallon, CAIPS l'a transmis aux différents partenaires rencontrés depuis janvier 2017 dans le cadre du Consortium Mobilité pour tous, qui ont formulé diverses remarques et questionnements concernant la réforme envisagée.

Sur cette base, CAIPS a attiré l'attention du Cabinet Prévot sur l'existence d'un secteur non-marchand de la formation à la conduite automobile désireux d'être entendu dans le cadre de cette réforme. L'initiative a payé : en juin 2017, CAIPS était invité à présenter son point de vue au Parlement Wallon aux côtés de représentants des écoles de conduite, de l'AWSR et du GOCA. Lors de cette matinée au parlement, le Ministre Prévot a fait savoir qu'outre cette première réforme du permis de conduire, il envisageait une réforme ultérieure du secteur de la formation à la conduite, à mener en concertation avec l'administration et les opérateurs.

Quelques jours plus tard, le changement de gouvernement wallon entraîna le transfert des compétences relatives au permis et à la formation (placées sous la tutelle du Ministre des Transports) au Ministre Di Antonio, déjà ministre de la Mobilité. Ce qui n'a pas interrompu le processus de réforme du permis en cours : le projet de réforme a été adopté en dernière lecture le 20 juillet 2017, au moyen de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 20



juillet 2017 modifiant l'arrêté royal du 26 mars 1998 relatif au permis de conduire et l'arrêté royal du 10 juillet 2006 relatif au permis de conduire pour les véhicules de catégorie B.

Voici donc les modifications apportées à la réglementation relative au permis de conduire.

174

- Permis Express

La réglementation autorise depuis janvier 2018 un parcours de formation de trente heures sans stage de conduite autonome « pour le candidat qui réussit l'examen théorique, qui a l'âge de 18 ans, qui répond aux conditions fixées par le ministre wallon, et qui souhaite se présenter directement à l'examen pratique prévu à l'article 23, §1er, 2° de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière, pour obtenir un permis de conduire de la catégorie B ».

Les « conditions fixées par le ministre wallon » ne sont, à l'heure actuelle, pas encore définies. Lors de la matinée parlementaire, il fut question de limiter cette possibilité aux personnes qui ne disposeraient ni d'un guide ni d'un véhicule personnel et pour qui la détention du permis serait une condition à l'entrée rapide dans un emploi.

Cette nouvelle possibilité est introduite également dans l'Arrêté Royal du 10 juillet 2006 relatif au permis de conduire pour les véhicules de catégorie B :

AR 2006, Art.8, §2. « Le candidat au permis de conduire B qui a réussi l'examen théorique depuis moins de trois ans ou en a été dispensé en vertu de l'article 28 de l'arrêté royal du 23 mars 1998 relatif au permis de conduire, qui a au moins l'âge de 18 ans, et qui a suivi 30 heures d'enseignement pratique à la conduite dans une école de conduite agréée, peut se présenter directement à l'examen pratique ».

- Permis provisoire sans guide : les centres d'examens compétents pour la délivrance de certificats d'aptitude en vue de l'obtention d'un permis provisoire 18 mois

En première lecture, le projet de réforme prévoyait d'organiser une passerelle de la filière libre vers la conduite formative non-accompagnée, moyennant passage des candidats de la filière par un test d'aptitude dans une école de conduite agréée. Charge à celle-ci d'évaluer le candidat pour lui délivrer un certificat d'aptitude lui permettant d'obtenir un permis provisoire de 18 mois à la commune... L'Agence Wallonne de la Sécurité Routière s'est prononcée clairement en défaveur de ce projet, qui avait également inquiété les différents partenaires du Consortium : cette passerelle, conçue de cette façon, revient à accorder aux écoles de conduite une prérogative censée être réservée à des centres d'examen et à des examinateurs agréés (évaluer en une heure la capacité d'un candidat à rouler seul), avec un risque d'inégalité de traitement des candidats, de renforcement du travail en noir des instructeurs, et d'augmentation de l'insécurité sur les routes.



Lors de la matinée au Parlement Wallon, il a été suggéré de maintenir le principe de cette passerelle mais en confiant aux centres d'examen le soin de délivrer les certificats d'aptitude. Et c'est bien en ce sens que l'Arrêté de 2017 est rédigé : « *En vue de l'obtention d'un permis de conduire provisoire sans guide, les centres d'examen peuvent, selon les modalités déterminées par le Ministre wallon ou son délégué, délivrer le certificat d'aptitude aux candidats pour le permis de la catégorie B, uniquement s'ils ont démontré leur capacité à circuler seul* ».

Reste un point étonnant : le représentant du GOCA, sollicité sur ce point durant la matinée au parlement, avait souligné la nécessité de prévoir un délai pour l'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition, le temps de concevoir un mode de financement de cette épreuve intermédiaire qui respecte l'équilibre financier des centres d'examen. Alors que chacun semblait, ce jour-là, accepter pleinement le principe d'un report de la date d'entrée en vigueur de la réforme pour cette mesure, ce report n'est pas prévu par l'Arrêté de 2017. La passerelle est donc effective dès janvier 2018... alors que les modalités de son organisation restent à préciser par le Ministre...

- Langues : langues nationales sinon rien

Il n'est désormais plus possible de passer l'examen théorique dans une autre langue que le néerlandais, le français, l'allemand ou l'anglais. Même pour les personnes étrangères en séjour légal dont la maîtrise de ces langues serait insuffisante... Il s'agit d'une disposition de la réforme qui n'est censée entrer en vigueur qu'au 1<sup>er</sup> octobre 2018 mais qui semble déjà d'application dans certains centres d'examen, qui depuis l'été dernier annoncent aux candidats que les examens en langue étrangères ne sont plus possibles.

- Fautes graves à l'examen théorique : un tour de vis supplémentaire

La cotation reste sur 50, avec un minimum de points requis de 41. S'y ajoutera cependant en janvier 2018 une règle de réussite liée au nombre de fautes graves : « *Le candidat n'a pas réussi s'il donne au moins deux fausses réponses aux questions portant sur les infractions des troisième ou quatrième degrés, visées aux articles 3 et 4 de l'arrêté royal du 30 septembre 2005 désignant les infractions par degré aux règlements généraux pris en exécution de la loi relative à la police de la circulation routière ou portant sur le dépassement de la vitesse maximale autorisée, fixée dans les règlements pris en exécution de la loi* ».

- Examen pratique : trois nouveautés

D'abord, les conditions d'accès à l'épreuve pratique sont renforcées : le candidat détenteur d'un permis provisoire qui souhaite présenter l'examen pratique devra avoir



roulé « au moins 1500 km » préalablement à l'épreuve pratique, sauf s'il est en formation dans la nouvelle filière « 30h ». L'arrêté précise que « *le ministre wallon ou son délégué détermine les modalités de vérification de cette condition* ». L'avenir dira s'il est possible de vérifier une telle chose... et comment !

Par la suite, lors de l'épreuve de conduite sur la voie publique, outre les 17 aptitudes et comportements déjà prévus par la réglementation, le candidat devra faire la preuve de ses compétences en matière de « *conduite indépendante* ». Problème : que recouvre précisément cette notion ? Désigne-t-on par-là la capacité à circuler sur la voie publique et à effectuer des manoeuvres sans recourir à des équipements technologiques (GPS, assistance au stationnement, caméra de recul, ...)?

Autre nouveauté pour l'épreuve pratique : un test de perception des risques à subir sur ordinateur dans le centre d'examen. Ceci est déjà en vigueur en Flandre, où les candidats doivent visionner des vidéos simulant une situation de conduite, et rendre compte du nombre d'éléments « à risque » qu'ils ont détectés dans cette vidéo (présence d'un enfant, d'un cycliste, autre conducteur distrait, ...).

- Double échec au théorique = 12h de formation en école de conduite

Le candidat qui échoue deux fois de suite à l'examen théorique doit suivre douze heures de formation théorique à la conduite auprès d'une école de conduite avant de pouvoir à nouveau être admis à l'examen théorique.

Il semblerait que la conscience de l'existence d'opérateurs de formations autres que les écoles de conduite agréées n'ait pas percolé au niveau du cabinet Prévot... CAIPS examinera prochainement les possibilités de demande d'une modification autorisant les CISP à assurer ladite formation théorique pour leurs stagiaires en cas de double échec à l'examen théorique après une formation autonome ou en école de conduite agréée.

- Autres dispositions

D'autres dispositions qui avaient été envisagées dans la première version de ce projet de réforme (en mars 2017) et qui ont été discutées dans différents groupes de travail de CAIPS et au Consortium Mobilité ne sont pas reprises dans le nouvel Arrêté :

- Pas de réduction de la durée de validité du permis provisoire « conduite accompagnée » qui reste de 36 mois jusqu'à preuve du contraire ;
- Aucune mention du rendez-vous pédagogique obligatoire en début de formation pour le candidat de la filière libre et son guide ;
- Aucune mention de la limitation de la filière libre au « cercle familial » et à la « stricte gratuité ».





Il est probable que ces dispositions ne soient pas enterrées mais plutôt renvoyées à une réforme à venir du secteur de la formation à la conduite.

- *Timing prévu... possible ?*

Si certaines modifications concernent exclusivement les écoles agréées, qui sont probablement prêtes à les appliquer (organisation d'une filière express 30h), il n'en va pas nécessairement de même pour les nouvelles dispositions qui dépendent du GOCA. Renseignements pris auprès de plusieurs centres d'examen agréés, ceux-ci ne seraient pas prêts à appliquer les modifications prévues des épreuves théoriques et pratiques en janvier 2018... Lors de la matinée au Parlement, il semblait d'ailleurs acquis qu'un délai d'au moins un an s'imposait pour modifier les conditions et les contenus des épreuves dans le sens voulu par la réforme.

La réforme 2017 du permis de conduire semble donc avoir été rédigée un peu vite et sans réel dialogue avec le terrain.

Il est vrai que le Ministre Prévot a pris soin d'expliquer aux parlementaires que certaines mesures relevaient plutôt d'une réforme du secteur de la formation, et seraient envisagées ultérieurement dans ce cadre.

*Article rédigé dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017,  
avec le soutien de la Wallonie.*



## REGLEMENTATION SOCIALE

### 1. Le statut unique ouvrier/employé

Suite à l'harmonisation des statuts ouvrier/employé imposée par la Cour constitutionnelle au législateur en 2011, 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...

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 peut rompre le contrat pendant la période d'essai sans indemnité en cas de maladie de plus de 7 jours disparaît également.



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 continuent à produire leurs effets jusqu'à expiration.

Il y a deux exceptions à ce principe :

A partir du 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 continuent 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>e</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.

### A l'avenir :

Le 26 juillet 2017, le gouvernement fédéral a annoncé les mesures prises dans le cadre de ses travaux budgétaires. Ainsi, à partir de 2018, le délai de préavis pour tous les travailleurs (tant en CDI qu'en CDD) durant les 6 premiers mois d'engagement deviendra :



Ancienneté	Préavis actuel (en semaine)	Préavis à l'avenir (en semaine)
Moins d'un mois	2	1
De 1 à 2 mois	2	1
De 2 à 3 mois	2	1
De 3 à 4 mois	4	3
De 4 à 5 mois	4	4
De 5 à 6 mois	4	5

La période de préavis sera réduite à une semaine pendant les 3 premiers mois du contrat de travail. Selon certains, ceci équivaut dans les faits à réintroduire une période d'essai de 3 mois.

#### ➤ *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 prévu 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'informerait 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, perdrait 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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, un seul régime de délais de préavis est d'application à l'ensemble des travailleurs. Il n'y aura plus de distinction entre les délais de préavis à accorder aux ouvriers et aux employés. Le seul critère qui subsiste pour déterminer le délai de préavis est l'ancienneté (à l'exclusion de l'âge, de la fonction ou du salaire).

### ➤ ***Pour les contrats conclus après le 1<sup>er</sup> janvier 2014***

- *Congé moyennant la prestation d'un préavis*

#### ✓ **Règles générales**

À partir du 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.



- *Préavis donné par l'employeur :*

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 (sur une base trimestrielle pendant les deux premières années et sur base annuelle ensuite) ;
- 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
...	...

Les délais de préavis réduits pour les ouvriers avec moins de 6 mois d'ancienneté (7 jours en cas de licenciement ou 3 jours en cas de démission) sont supprimés.



○ *Préavis donné par le travailleur :*

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

○ *Le contre-préavis :*

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

○ *En cas de maladie :*

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 seront 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 ni indemnité durant la période de chômage économique. Ce droit est également reconnu lorsque la période de chômage pour raison d'intempéries dépasse 1 mois ;
- 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 S.P.F. 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 dorénavant 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.

- *Fin du contrat de travail en cas d'incapacité de travail*

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 devait 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 apparaît 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. Il prend 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 est 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 échue, 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 est 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-jour) 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***

- Systeme 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 nouveaux délais. 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 à partir du 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 d'un ouvrier**

- Principes

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les statuts d'ouvriers et d'employés sont partiellement harmonisés pour devenir un statut de travailleur. De nouvelles règles de préavis identiques pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut, sont dès lors applicables pour tout contrat de travail commençant après le 31 décembre 2013.

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 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 ;
  - Quelle qu'elle soit au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

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 donc été prévues pour celle-ci.

N'ont ainsi pas droit à l'allocation de licenciement les ouvriers qui seront 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

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'allocations 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'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont 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 est 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 a été octroyé, à savoir l'intérêt de l'entreprise.

Dans ces cas, c'était à l'employé de prouver que le licenciement est 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 ou 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 devra 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. L'âge du travailleur licencié n'a aucune importance.

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 (rupture moyennant indemnités), 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> de la rémunération brute de l'année civile précédant le licenciement, avec une valeur minimale de 1 800 € (H.T.V.A.) et une valeur maximale de 5 500 € (H.T.V.A.). Ces minima et maxima sont proratisés en cas d'occupation 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.

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 (CCTn°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 ne sera 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 par l'employeur.

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015, avec le soutien de la Wallonie et du Fonds Social Européen.*



## 2. La réglementation chômage

Le principe de l'assurance chômage tend à octroyer des allocations qui doivent remplacer les revenus professionnels perdus (dans le cas d'un travailleur qui a été licencié) ou des allocations d'insertion (dans le cas d'un jeune qui vient de terminer ses études).

### Bénéficiaires :

Les conditions d'admission et d'octroi des allocations de chômage varient en fonction de la situation du demandeur ainsi que les formalités et les démarches à effectuer.

#### - *Les conditions d'admission :*

Les conditions d'admission sont les conditions qui doivent être remplies pour être admis au bénéfice des allocations de chômage. Ceci ne signifie pas que le chômeur va effectivement bénéficier des allocations. Pour cela, différentes conditions d'octroi devront également être remplies.

Le chômeur peut être admis au bénéfice des allocations de chômage de 3 manières :

- Soit sur base des prestations de travail effectuées comme travailleur salarié :  
Dans ce cas, le demandeur d'allocations de chômage doit prouver, selon son âge, un certain nombre de jours de travail salarié au cours d'une certaine période de référence précédant immédiatement la demande d'allocations.

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 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 précédant + 1560 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 33 mois</li> <li>• soit 312 jours dans les 33 mois précédant + 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 précédant la demande</li> </ul>



Age	Nombre de jours minimum de travail salarié à prouver et période de référence
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 312 jours au cours des 42 mois précédant la demande et 1560 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 42 mois</li> <li>• soit 416 jours dans les 42 mois précédant + pour chaque jour qui manque pour arriver à 624 jours, 8 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 42 mois.</li> </ul>

- Soit sur base des études :  
Les jeunes âgés de moins de 30 ans (au moment de la demande d'allocations), qui n'ont jamais travaillé ou qui n'ont pas travaillé suffisamment, et qui, de ce fait, n'ont pas droit aux allocations de chômage, peuvent, quant à eux, être admis au bénéfice des allocations d'insertion sur base de leurs études.
- Soit parce qu'il a déjà bénéficié des allocations par le passé.

- *Les conditions d'octroi :*

Le chômeur qui a acquis la qualité de bénéficiaire de la manière indiquée ci-dessus peut bénéficier effectivement des allocations de chômage pour autant qu'il réunisse les conditions suivantes durant toute la durée de son chômage.

- Avoir été privé involontairement de travail et de rémunération ;
- Être et rester inscrit comme demandeur d'emploi auprès du Forem ;
- Être et rester disponible pour le marché de l'emploi : le chômeur doit être inscrit comme demandeur d'emploi et être disposé à accepter tout emploi convenable ;
- Être apte au travail : le chômeur inapte au travail (incapacité de travail de plus de 66%) ne peut bénéficier des allocations de chômage, mais doit s'adresser à sa mutualité en vue d'obtenir des indemnités d'assurance maladie-invalidité ;
- Résider en Belgique.

Modifications récentes :

De nouvelles mesures relatives à l'assurance chômage, exécutant un accord du gouvernement du 9 octobre 2014, sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

En outre, d'autres adaptations plus récentes sont venues modifier la matière, notamment au sujet des chômeurs en RCC.

Une circulaire ministérielle du 24 juillet 2017 est venue interpréter la réglementation chômage afin de permettre l'octroi d'une dispense aux chômeurs diplômés du CESS en EFT.

Les points importants de ces modifications sont les suivants :





## 2.1 Un accès restreint aux allocations d'insertion

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, la première demande d'allocations d'insertion qui se situe après le stage d'insertion professionnelle doit dorénavant être introduite avant le 25<sup>ème</sup> anniversaire (auparavant le 30<sup>ème</sup> anniversaire).

201

Par ailleurs, 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, un certificat ou une attestation figurant sur la liste officielle (reprise ci-dessous). 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 (anciennement le 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 le Ministre, sont téléchargeables sur le site de l'Onem :

- Liste 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).
- Liste 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 le SFPME en fin de formation en alternance et reconnu comme correspondant 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 le 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 délivrée 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.



Inutile de dire que cette mesure a de lourdes conséquences pour les jeunes sortis des études sans ces diplômes. Qu'est-ce que cela signifie ? 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.

En effet, 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.

Cette dispense est remplacée par une dispense octroyée aux « aidants proches ». Le champ d'application de celle-ci est plus limité et le délai est plus court que celui de la dispense pour raisons sociale et familiales.

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 doit être continue et régulière. La même situation ne peut entraîner l'octroi d'une dispense à plusieurs chômeurs en même temps.

Cette dispense exempte son bénéficiaire des obligations suivantes :

- Être disponible sur le marché de l'emploi ;
- Rechercher activement un emploi : vous pouvez ainsi refuser un emploi offert ;



- Être inscrit comme demandeur d'emploi.

La durée de la dispense est de :

- 1 mois au moins et 2 mois au plus par personne en cas de soins palliatifs ;
- 3 mois au moins et 12 mois au plus dans les autres situations (en cas de soins prodigués à un membre du ménage, à un parent ou à un allié jusqu'au 2<sup>ème</sup> degré qui est gravement malade ainsi qu'en cas de soins prodigués à un enfant handicapé de moins de 21 ans).

204

Une prolongation est possible dans certains cas. Le chômeur qui bénéficie de la dispense perçoit des allocations de chômage réduites s'élevant à 11,02€ par jour (montant au 1.09.2017). Excepté le cas des soins palliatifs, ce montant est toutefois ramené à 8,95€ par jour après les 24 premiers mois de dispense.

Pour obtenir cette dispense, différents documents doivent être établis.

Tout d'abord un formulaire C90 devra être complété par l'aidant proche auprès de son organisme de paiement.

S'il s'agit de soins palliatifs ou de soins pour une personne gravement malade, le médecin traitant doit confirmer sur ce formulaire C90 que cette personne a besoin d'un aidant proche. Cette déclaration pourra, par la suite, être évaluée par un médecin agréé de l'Onem.

S'il s'agit de soins pour un enfant handicapé de moins de 21 ans, une attestation du SPF Sécurité sociale-Direction générale Personnes Handicapées doit être jointe au formulaire.

### 2.3 La dispense de recherche active d'emploi pour reprendre des études ou pour suivre une formation professionnelle ou un stage

En juillet 2017, une circulaire ministérielle a harmonisé les conditions d'accès à la dispense de disponibilité et les conditions d'éligibilité en CISP des chômeurs diplômés du CESS. Elle assouplit également les effets de l'exigence d'une inoccupation préalable de 6 mois pour les chômeurs (circulaire ministérielle du 24 juillet 2017 interprétative de l'article 94 §§ 1<sup>er</sup>, 4 et 6 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage).

La contradiction entre les conditions d'octroi des dispenses de recherche d'emploi délivrées par le Forem et les conditions d'éligibilité en CISP posait problème depuis longtemps. En effet, l'article 94 §4 de l'AR précité ne prévoit l'octroi de dispenses pour les formations organisées par un CISP que pour les personnes ne disposant pas du CESS. Le



décret CISP, quant à lui, prévoit l'éligibilité sous dérogation de stagiaires inscrits comme DEI et disposant au maximum du CESS.

Par conséquent, dans les faits, les véritables conditions d'éligibilité pour entrer en EFT n'étaient donc pas celles visées par le décret CISP, mais bien celles qui étaient requises pour obtenir la dispense : les chômeurs disposant d'un diplôme égal au CESS ne pouvaient pas intégrer une formation en CISP sous dérogation alors que les conditions d'éligibilité du décret CISP le permettaient.

205

Ce problème est enfin résolu !

Afin de mettre en cohérence ces différentes réglementations, la circulaire prévoit qu'il pourra être dérogé à la condition liée au CESS pour cette partie du public cible des CISP. Désormais, les chômeurs titulaires du CESS pourront obtenir une dispense afin d'intégrer un CISP - et tout particulièrement les EFT - sous dérogation.

Quant à la condition d'être inscrit comme demandeur d'emploi depuis au moins 6 mois pour accéder à la dispense, la circulaire précise qu'il y a lieu d'y assimiler toute période d'inoccupation au sens large. On vise ainsi toutes les périodes d'inoccupation pendant lesquelles le demandeur d'emploi ne se trouve pas dans les liens d'un contrat de travail à concurrence d'un temps plein et n'exerce aucune activité d'indépendant à titre principal.

Attention, cette circulaire ne modifie pas les règles en matière de dégressivité du montant des allocations de chômage. Les stagiaires en EFT continueront à subir une discrimination par rapport à ceux qui seront en formations sous statut F70bis notamment dans les DÉFI's: pour les stagiaires en EFT, il n'y aura pas maintien du montant des allocations de chômage pendant la formation.

#### 2.4 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.

#### 2.5 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.

## 2.6 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 s'est faite automatiquement.

### ➤ ***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.

2.7 La disponibilité des chômeurs en RCC (chômage avec complément d'entreprise)

Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est un système où une indemnité complémentaire de prépension, désormais appelée « complément d'entreprise », est octroyée à certains travailleurs âgés qui sont licenciés. Celui-ci bénéficie donc d'allocations de chômage ainsi que d'un complément d'entreprise à charge de l'ex-employeur.

En 2015, le gouvernement fédéral avait modifié le régime du RCC (ex-prépension). Depuis, les interlocuteurs sociaux peuvent négocier certaines modalités plus favorables. C'est ce qu'ils ont fait dans le cadre de récents accords valables pour les années 2017 et 2018.

Les conventions collectives de travail relatives au RCC pour les périodes 2017-2018 ont ainsi été signées au sein du Conseil National du Travail. Ces CCT ont une durée de validité qui va du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2018.

➤ **Régimes général et spécifiques**

Depuis 2015, le RCC est accessible à partir de 62 ans à condition qu'une certaine durée de carrière soit remplie. Celle-ci qui varie selon que le travailleur soit une femme (32 ans de carrière) ou un homme (40 ans de carrière).

A côté de ce régime général qui concerne tous les travailleurs, des dérogations sont prévues dans certaines situations particulières. Pour ces régimes dérogatoires, des conditions d'âge et de carrière différentes s'appliquent selon les cas. Ces régimes spécifiques visent notamment : les métiers lourds, le régime pour raisons médicales, etc.

Les modifications sont les suivantes :



Régime	En 2016	En 2017	En 2018
Régime général (CCT17)	Age: 62 ans Passé professionnel: hommes: 40 ans femmes: 32 ans	Age: 62 ans Passé professionnel: hommes: 40 ans femmes: <b>33</b> ans	Age: 62 ans Passé professionnel: hommes: 40 ans femmes: <b>34</b> ans
Régime à partir de 58 ans avec 40 ans de de passé professionnel	Age: 58 ans Passé professionnel: 40 ans	Age: 58 ans Passé professionnel: 40 ans	Age: <b>59</b> ans Passé professionnel: 40 ans
Régime à partir de 58 ans dans un métier lourd	Age: 58 ans Passé professionnel: 35 ans	Age: 58 ans Passé professionnel: 35 ans	Age: <b>59</b> ans Passé professionnel: 35 ans
Régime à partir de 58 ans raisons médicales	Age: 58 ans Passé professionnel: 35 ans	Age: 58 ans Passé professionnel: 35 ans	Age: 58 ans Passé professionnel: 35 ans
Régime à partir de 58 ans avec 33 ans de passé professionnel (+ 20 ans travail de nuit ou incapacité dans la Construction ou métier lourd)	Age: 58 ans Passé professionnel: 33 ans	Age: 58 ans Passé professionnel: 33 ans	Age: <b>59</b> ans Passé professionnel: 33 ans
Reconnaissance de l'entreprise comme étant en difficulté	Age: 55 ans Passé professionnel: 10/20 ans	Age: <b>56</b> ans Passé professionnel: 10/20 ans	Age: <b>56</b> ans Passé professionnel: 10/20 ans
Reconnaissance de l'entreprise comme étant en <u>restructuration</u>	Age: 55 ans Passé professionnel: 10/20 ans	Age: <b>56</b> ans Passé professionnel: 10/20 ans	Age: <b>56</b> ans Passé professionnel: 10/20 ans





Pour plus d'informations : <http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t149>

### ➤ **Disponibilité adaptée**

Depuis 2015, le gouvernement impose aux bénéficiaires du RCC une « disponibilité adaptée » sur le marché de l'emploi. Cela signifie que le chômeur n'est pas tenu de rechercher activement un emploi par des démarches personnelles. Par contre, il doit, tout de même, rester disponible de manière active et passive jusqu'à l'âge de 65 ans.

Cette disponibilité adaptée implique pour le travailleur de :

- Rester inscrit comme demandeur d'emploi ;
- Accepter tout emploi ou formation convenable ;
- Ne pas abandonner son emploi sans motif légitime ;
- Ne pas avoir été licencié en raison d'une attitude fautive ;
- Se présenter, suite à une convocation, auprès de l'organisme régional pour le placement et la formation professionnelle ou chez un employeur ;
- Collaborer à un plan d'accompagnement ou à un parcours d'insertion proposé par le Forem.

Toutefois, en fonction du régime RCC applicable, le travailleur peut, en fonction de la date de son licenciement, de son âge ou de son passé professionnel, être dispensé de l'obligation de disponibilité adaptée. Il ne sera alors soumis qu'à une « disponibilité passive » qui n'oblige pas à suivre un quelconque accompagnement mais qui empêche quand même de refuser une offre d'emploi convenable.

## 2.8 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.



Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, les bénéficiaires du RCC doivent également s'inscrire dans la cellule pour l'emploi créée par l'employeur, et ce quel que soit le régime sur la base duquel il part en RCC.

### ➤ **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 est porté à 62 ans. Des mesures transitoires étaient prévues pour les travailleurs licenciés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 : la limite d'âge de 60 ans pouvait encore être appliquée à cette date. Par ailleurs, les secteurs avaient également la possibilité de maintenir l'âge de 60 ans jusque fin 2017 (si une CCT avait été déposée pour le 30 juin 2015 au plus tard).

## 2.9 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 (désormais, l'exclusion du droit aux allocations peut durer minimum 4 semaines et maximum 13 semaines).

La possibilité d'imposer certaines sanctions administratives avec sursis en tout ou en partie est supprimée.

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.

*Article réalisé dans le cadre du projet Cojest 2011-2015 et mis à jour dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017, avec le soutien de la Wallonie.*



### 3. La loi relative au travail faisable et maniable (loi Peeters)

Les mesures prises par Kris Peeters dans le cadre de la loi relative au travail faisable et maniable du 5 mars 2017 ont pour objectif de rendre le travail faisable pour les travailleurs et maniable pour les employeurs, tout en offrant la possibilité aux différents acteurs de combiner au mieux travail, famille, bien-être et formation.

Après avoir fait tant parler d'elle, cette loi sur le travail faisable et maniable a finalement été publiée au Moniteur Belge le 15 mars dernier.

Elle prévoit son entrée en vigueur avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> février 2017. La simplification du travail à temps partiel, quant à elle, n'entrera en vigueur que le 1<sup>er</sup> octobre 2017.

#### 3.1 La durée du travail

- *Annualisation du temps de travail*

La référence pour la durée moyenne du travail sera désormais d'une année complète. C'est ce que l'on appelle la « petite flexibilité ». L'objectif est de pouvoir adapter les horaires et la durée du travail aux besoins fluctuants de l'entreprise. Ces heures supplémentaires sont donc prévues à l'initiative de l'employeur pour faire face aux périodes de travail plus abondant, et non du travailleur.

Attention, ces heures supplémentaires ne seront pas payées mais devront faire l'objet de récupérations.

La dérogation à la durée normale du travail est limitée à 5 heures par semaine et ne pourra excéder 9 heures par jour.

Si un quota de 143 heures supplémentaires est dépassé, le travailleur devra obligatoirement prendre un repos compensatoire.

Dans tous les cas, les horaires doivent être affichés au moins 7 jours à l'avance.

Cette petite flexibilité n'aura pas un impact important pour notre secteur puisque les employeurs de la CP 329.02 disposent déjà de la possibilité de modaliser le temps de travail de leurs travailleurs en augmentant la durée à 11h/jour et 50h/semaine maximum. Une moyenne de 38h/semaine doit, toutefois, être maintenue sur une période de référence de 6 mois.

Au-delà de ceci, le secteur dispose également de la possibilité de prester des heures inconfortables moyennant un sursalaire.



- *Heures supplémentaires volontaires*

Un travailleur pourra désormais, à sa demande et sur base d'un accord écrit avec l'employeur, prêter jusqu'à 100 heures supplémentaires par an. Ces heures ne feront pas l'objet d'un repos compensatoire mais seront payées par l'entreprise. Elles sont prestées sur base volontaire, l'employeur ne pouvant l'imposer.

Une CCT sectorielle pourrait cependant relever ce crédit jusqu'à 360 heures.

- *Horaires flottants*

Il s'agit de la possibilité pour un travailleur de choisir lui-même le début et la fin de sa journée de travail à condition qu'il respecte sa durée de travail. Ainsi, un travailleur pourra repartir plus tôt ou plus tard du travail en fonction de son heure d'arrivée. Beaucoup d'entreprises utilisaient déjà cette pratique mais sans cadre légal.

Il sera également désormais possible de prêter plus d'heures certains jours et de récupérer celles-ci en partant plus tôt un autre jour.

Toutefois, un plafond limite ce principe à 12 heures flexibles maximales par période de 3 mois. Les limites suivantes doivent obligatoirement être respectées : maximum 9h/jour et 45h/semaine.

- *Simplification des règles en matière de travail à temps partiel*

La loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable simplifie et modernise la réglementation relative au travail à temps partiel. Le but de ces dispositions est, notamment, d'alléger la charge administrative qui repose sur les employeurs, sans pour autant porter atteinte aux droits et à la protection des travailleurs à temps partiel.

Depuis le 1er octobre, une série d'obligations ont été allégées, voire supprimées :

- *Le règlement de travail ne doit plus contenir tous les horaires de travail*

Avant la loi du 5 mars 2017, il fallait reprendre dans le règlement de travail tous les régimes et horaires de travail à temps partiel susceptibles d'être appliqués dans l'entreprise. Cette mesure est maintenant abrogée. Le règlement de travail doit simplement renvoyer à l'horaire fixé dans le contrat de travail.

De plus, en ce qui concerne les horaires variables à temps partiel, l'employeur doit désormais introduire dans son règlement de travail un cadre général pour leur application.

Le règlement de travail doit ainsi mentionner :

- ✓ L'heure à laquelle la journée de travail commence au plus tôt et se termine au plus tard ;



- ✓ Les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être prévues ;
- ✓ La durée journalière minimale et maximale de travail ;
- ✓ La durée hebdomadaire minimale et maximale de travail (lorsque le régime de travail est également flexible) ;
- ✓ La manière et le délai suivant lesquels les travailleurs à temps partiel sont informés de leurs horaires.

Le règlement de travail doit être modifié pour le 31 mars 2018 au plus tard.

- *Une copie électronique du contrat de travail*

Jusqu'à présent, il fallait conserver une copie des contrats de travail à temps partiel à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté. Désormais, une copie électronique est suffisante.

- *La communication des horaires variables par les technologies modernes*

L'employeur doit toujours communiquer les horaires de travail variables au moins 5 jours ouvrables avant le début des prestations via un avis écrit et daté.

Si, auparavant, cette communication devait se faire au minimum via l'affichage d'un avis dans les locaux de l'entreprise, désormais une place plus large est accordée à l'utilisation des technologies modernes telles que les e-mails, l'intranet de l'entreprise, etc... Ces moyens de communication peuvent être déterminés librement, à condition que la méthode choisie soit fiable, appropriée et accessible au vu des spécificités de l'entreprise. Une copie de cet avis doit ensuite être conservée, sous format papier ou électronique, durant 1 an.

- *Les dérogations à l'horaire prévu peuvent également être consignées via le système d'enregistrement du temps de travail*

Jusqu'ici, les dérogations à l'horaire de travail prévu dans le contrat de travail ou communiqué par l'employeur devaient être consignées dans un document de contrôle. Désormais, les systèmes d'enregistrement du temps de travail (comme les pointeuses) peuvent être utilisés à cet effet. L'employeur ne doit utiliser le document de contrôle que s'il ne dispose pas d'un tel système.

Les données qui doivent être enregistrées par ce système sont les suivantes :

- L'identité du travailleur ;
- Pour chaque jour, l'heure de début et de fin de ses prestations, ainsi que les intervalles de repos ;
- La période à laquelle les données consignées se rapportent.



Les données enregistrées doivent ensuite être conservées pendant 5 ans et pouvoir être consultées par le travailleur concerné, par la délégation syndicale et par les fonctionnaires compétents.

### 3.2 La conciliation vie privée-vie professionnelle

- *Télétravail occasionnel*

Il s'agit du droit au télétravail occasionnel (non structurel) pour le travailleur pour des raisons personnelles ou pour cause de force majeure, pour autant que sa fonction et/ou son activité le permette.

L'employeur peut refuser mais devra motiver son refus.

Attention, cette mesure doit être inscrite dans une CCT d'entreprise ou dans le Règlement de travail.

- *Compte épargne-carrière*

La mesure permet au travailleur d'épargner du temps dans le but de le transformer ultérieurement en congé pendant sa carrière. Concrètement, il s'agit de mettre les heures supplémentaires effectuées et les congés extra-légaux dans un pot.

Toutefois, il faudra attendre qu'une CCT soit conclue afin de rendre cette règle applicable. Le CNT a jusqu'au 1/8/2017 pour adopter une CCT qui définirait les principes de ce concept (ce délai pourrait toutefois être prolongé de 6 mois).

- *Congés thématiques*

Le crédit-temps pour motif de soins et le congé pour soins palliatifs ont été étendus. Le CNT a conclu une CCT le 20/12/2016 qui entrera en vigueur le 1/4/2017 dans laquelle le crédit-temps pour motif de soins est étendu. L'extension du congé pour soins palliatifs est immédiatement étendue.

- *Dons de jours de congés conventionnels entre travailleurs*

L'objectif poursuivi est le don de jours de congés conventionnels (uniquement les congés extralégaux et les jours de RTT) par un travailleur à un collègue dont l'enfant est gravement malade, handicapé ou victime d'un accident à condition que ce collègue ait épuisé tous ses jours de congés.

La loi prévoit une introduction de cette mesure via une CCT sectorielle, et à défaut, via une CCT d'entreprise ou le règlement de travail en l'absence de délégation syndicale.



### 3.3 Formation

Le pourcentage actuel de 1,9% de la masse salariale est transformé en une formation de 5 jours en moyenne par ETP et par an dans le cadre d'une trajectoire de croissance. L'objectif doit être concrétisé au niveau sectoriel ou de l'entreprise. Un régime supplétif est prévu.

215

*Article rédigé dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017,  
avec le soutien de la Wallonie.*

## 4. La réintégration des travailleurs en maladie de longue durée

Depuis janvier 2017, de nouvelles dispositions légales sont en vigueur pour aider les malades de longue durée (de 2 mois ou plus) à reprendre le travail. La Confédération des syndicats chrétiens (CSC) a mis au point un site internet ([www.remetteenselle.be](http://www.remetteenselle.be)) et a édité une brochure (Remettre en selle [Pdf](#)) dans le cadre de sa campagne « Remettre en selle », afin d'expliquer, de manière accessible, la réglementation relative à la réintégration après une maladie de longue durée.

Pour rappel, ce trajet de réintégration ne s'applique pas aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

### 1) Malade de longue durée sous contrat de travail

Au cours d'une première période, le travailleur malade perçoit un salaire garanti versé par l'employeur. Pour bénéficier d'une indemnité de maladie après cette première période, le travailleur doit faire une déclaration de maladie auprès de la mutualité. C'est en effet celle-ci qui paye l'indemnité de maladie une fois que la période de salaire garanti est échu. Les premières étapes de la réintégration sont mises en place dans les 2 mois qui suivent la déclaration de la maladie à la mutualité.

#### **1ère étape : évaluation par le médecin-conseil de la mutualité**

Le médecin-conseil évalue si le travailleur est apte ou non à reprendre le travail et s'il a droit ou non aux indemnités de maladie.

Dans un premier temps, cette évaluation est réalisée sur la base du dossier médical et à terme, également à l'aide d'un questionnaire. Le médecin-conseil peut aussi le convoquer à un entretien ou à un examen médical.

Sur la base de cette évaluation, le malade est classé dans un des groupes suivants :

A. Il est en mesure de reprendre son travail initial après moins de 6 mois de maladie ;



- B. Le travail est impossible pour des raisons médicales ;
- C. La reprise du travail n'est pas à l'ordre du jour pour le moment : priorité au diagnostic et au traitement ;
- D. La reprise du travail semble possible, moyennant un travail adapté ou un autre travail (temporairement ou définitivement).

Le dossier des personnes reprises dans les groupes A ou C est réexaminé à intervalles réguliers. Les malades qui relèvent du groupe D sont orientés vers le médecin du travail. Il n'y a pas de procédure de réintégration pour le groupe B.

### **2ème étape : visite chez le médecin du travail de l'entreprise**

Les malades sont ensuite dirigés vers le médecin du travail. Ils peuvent également s'adresser à lui de leur propre initiative en lui demandant de concevoir un projet de réintégration. Dans ce cas, le médecin-conseil ne doit pas évaluer leur dossier. L'employeur peut également prendre l'initiative d'organiser un parcours de réintégration. Il peut demander au médecin du travail de convoquer un malade en vue d'une procédure de réintégration. Cette démarche n'est, toutefois, envisageable qu'après 4 mois d'incapacité de travail. Le médecin du travail essaie alors de définir les possibilités de réintégration.

Cinq options s'offrent à lui :

1. À terme, le malade peut reprendre le travail convenu mais, dans l'intervalle, il peut exercer un travail adapté ou une autre activité. Le médecin décrira les adaptations à apporter à son poste -> **3ème étape**
2. À terme, le malade peut reprendre le travail convenu mais, dans l'intervalle, il ne peut pas exercer un travail adapté ou une autre activité.
3. Le malade est définitivement inapte à effectuer le travail convenu mais il est en mesure d'exercer un travail adapté ou une autre activité au sein de l'entreprise. Le médecin décrira les adaptations à apporter à son poste -> **3ème étape**
4. Le malade est définitivement inapte à effectuer le travail convenu mais également tout autre travail adapté ou une autre activité au sein de l'entreprise. Dans ce cas, le travailleur peut contester cette décision auprès du médecin de l'inspection médicale du travail dans un délai de 7 jours ouvrables.
5. Le malade n'est pas en mesure de suivre un parcours de réintégration pour raisons médicales (par exemple, parce qu'il est encore en période de revalidation). Le médecin du travail remet une copie de sa décision (l'évaluation de la réintégration) au malade et à l'employeur. S'il ne propose aucun travail adapté, il en informe aussi le médecin-conseil de la mutualité.





### **3ème étape : le plan de réintégration**

Sur base de la proposition du médecin du travail, l'employeur doit ensuite prendre une décision concernant le plan de réintégration dans les 55 jours ouvrables qui suivent. Ce type de plan détaille les adaptations à apporter au poste de travail (nature du travail, volume, horaire, etc.), la formation nécessaire qui devra éventuellement être suivie et la durée du plan.

La jurisprudence européenne récente stipule que l'employeur est tenu de prévoir des aménagements raisonnables pour les travailleurs malades ou handicapés afin de maintenir malgré tout ces personnes au travail. Ces adaptations raisonnables portent par exemple sur le rythme de travail, la répartition des tâches dans l'entreprise, les locaux, l'équipement, l'organisation de formations ou la fourniture de moyens d'intégration.

Le travailleur dispose de 5 jours ouvrables pour accepter ce plan et le signer pour accord. Il peut également le refuser. Dans ce cas, il doit motiver son refus par écrit. Ce motif est transmis au médecin du travail qui le communique à son tour au médecin-conseil de la mutualité.

Attention, si un malade refuse un travail adapté sans raison valable et si, auparavant, il a déjà été jugé définitivement inapte à exercer sa profession initiale, l'employeur peut le licencier pour **force majeure médicale** sans indemnité de préavis. Veillez à toujours consulter votre gestionnaire du secrétariat social avant de prendre une telle décision.

Il se peut également qu'un employeur refuse d'établir un plan de réintégration parce qu'il estime que c'est techniquement ou objectivement impossible ou que ce n'est pas raisonnable. Sa décision doit alors être motivée dans un rapport détaillé.

La procédure de réintégration prend donc fin soit par la mise en oeuvre du plan de réintégration, soit par le refus de l'employeur ou du travailleur.

#### **2) Malade de longue durée sans contrat de travail**

Les demandeurs d'emploi en maladie de longue durée ont aussi, tout comme les travailleurs, la possibilité d'être réintégré sur le marché de l'emploi. Voici les démarches qui peuvent être mises en place après les 3 premiers mois d'incapacité de travail.

### **1ère étape : l'évaluation par le médecin-conseil de la mutualité**

Il tentera de déterminer si le demandeur d'emploi peut reprendre le travail. Généralement, cette évaluation est effectuée via un questionnaire mais le médecin-conseil pourrait également imposer un entretien ou un examen médical.



Suite à cela, le médecin-conseil placera la personne concernée dans une des catégories suivantes :

- A. La personne peut exercer une profession sur le marché de l'emploi dans les 6 mois  
-> **2ème étape**
- B. Le travail est impossible pour raisons médicales
- C. La reprise du travail n'est pas à l'ordre du jour : priorité au diagnostic et au traitement
- D. La reprise du travail est possible, moyennant un recyclage ou une formation professionnelle -> **2ème étape**

### **2ème étape : le plan de réintégration**

Un examen médico-social est obligatoire pour analyser la situation du demandeur d'emploi et ses possibilités de retrouver un travail.

Dans les 4 à 8 semaines qui suivent cet examen, un plan de réintégration sera établi, éventuellement en collaboration avec d'autres institutions. Si la personne adopte ce plan, elle sera à nouveau évaluée après 3 mois.

### **3) Complexification de la procédure de licenciement d'un travailleur avec incapacité définitive**

Depuis le 9 janvier 2017, si un travailleur est définitivement inapte à exercer le travail convenu, son contrat de travail peut être rompu uniquement à l'issue du trajet de réintégration, tel que prévu par l'Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs. Jusqu'à cette date, quand un employeur recevait un certificat médical du médecin traitant du travailleur déclarant que ce dernier était définitivement inapte à travailler ou ne pouvait désormais effectuer que des tâches plus légères, un licenciement pour cause de force majeure ne pouvait être directement invoqué.

Désormais, quand un employeur reçoit un certificat du médecin traitant du travailleur l'informant que ce dernier est définitivement inapte à effectuer le travail convenu, le médecin du travail doit impérativement examiner le travailleur dans le cadre du projet de réintégration. Ce n'est qu'après que l'employeur pourra éventuellement entreprendre d'autres démarches en vue du licenciement pour cause de force majeure médicale.



En outre, l'employeur peut lui-même commencer le trajet de réintégration si le travailleur est en incapacité plus de 4 mois consécutifs (et donc, sans attendre le certificat du médecin traitant).

Le travailleur, ou son médecin traitant s'il lui a donné son accord, peut également demander la mise en place de ce trajet, et ce, peu importe la durée de l'incapacité de travail. Enfin, le médecin-conseil de la mutuelle peut également décider de démarrer ce trajet, dans le cadre de la législation maladie-invalidité.

Une fois le trajet de réintégration commencé, le médecin du travail doit examiner les capacités de réintégration du travailleur dans les 40 jours ouvrables. Il se prononcera en fonction des résultats : soit le travailleur est considéré comme temporaire inapte (et peut éventuellement effectuer un travail adapté ou différent pendant cette période), soit le travailleur est considéré comme définitivement inapte à exercer la fonction convenue (et peut éventuellement effectuer un travail adapté ou différent dans l'entreprise). Le médecin du travail mentionne sa décision sur le formulaire de réintégration et en fournit une copie au travailleur ainsi qu'à l'employeur. Si aucun travail différent ou adapté ne peut être proposé, le médecin-conseil de la mutuelle en recevra également un exemplaire. Si le travailleur est considéré définitivement inapte, ce dernier dispose d'un délai de 7 jours ouvrables pour signifier son recours au médecin inspecteur social de la Direction générale du Contrôle du bien-être au travail.

Après avoir reçu la décision du médecin du travail qui confirme le caractère temporaire de l'incapacité et la possibilité d'instaurer un travail différent ou adapté, l'employeur doit mettre en place un plan de réintégration, en concertation avec le travailleur et le médecin du travail. Ce plan doit énoncer, aussi concrètement que possible, les mesures à prendre. Il doit notamment décrire l'adaptation du poste de travail, le travail adapté ou différent, la nature de la formation proposée. La durée de validité du plan doit également être mentionnée. Ce plan de réintégration doit ensuite être soumis au médecin-conseil de la mutuelle, qui se prononcera sur la reprise progressive du travail et sur l'incapacité, en fonction de la législation applicable. Si cela s'avère nécessaire, l'employeur devra adapter le plan en fonction des remarques du médecin-conseil. Enfin, le plan sera communiqué au travailleur qui, en motivant sa position, pourra éventuellement le rejeter. Si l'employeur refuse d'établir un tel plan, car il estime que cela est objectivement ou techniquement impossible ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, il doit motiver sa décision dans un rapport.

### Licenciement pour force majeure médicale :

Si le médecin du travail conclut que le travailleur est définitivement inapte, l'employeur doit, en principe, mettre en place un plan de réintégration, sauf si le médecin du travail



estime qu'aucun travail adapté ou différent n'est possible et que le travailleur a épuisé ses possibilités de recours contre cette décision, ou si l'employeur a transmis un rapport motivé au médecin du travail, dans lequel il explique qu'un tel plan est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés. Le trajet de réintégration prendra définitivement fin dans ces deux cas, ou si le travailleur n'accepte pas le plan pour des raisons justifiées. C'est uniquement dans ces trois situations qu'un licenciement pour force majeure médicale sera possible.

*Article rédigé dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017,  
avec le soutien de la Wallonie.*

## 5. Le congé pour porter assistance ou soins à un proche gravement malade

Chaque travailleur a le droit de suspendre totalement ou partiellement l'exécution de son contrat de travail en vue d'octroyer des soins à un membre de son ménage ou de sa famille gravement malade.

Depuis le 1er juin 2017, cette matière a fait l'objet de modifications.

Pour rappel, en vue d'assister un membre du ménage ou de la famille gravement malade, le travailleur a le choix entre :

- Suspendre totalement ses prestations durant une période de 12 mois au maximum par patient.
- Pour les travailleurs à temps plein : réduire ses prestations d'1/5ème ou de la moitié de ses prestations durant une période de maximum 24 mois par patient.
- Pour les travailleurs à temps partiel, minimum  $\frac{3}{4}$  temps : réduire ses prestations jusqu'à la moitié d'une occupation à temps plein durant une période de maximum 24 mois par patient.

Dans ces trois cas, chacune des interruptions doit à chaque fois être prises par périodes de minimum 1 mois et maximum 3 mois.

Une première modification concerne les membres de la famille pour lesquelles un travailleur peut prendre ce congé.

D'une part, il est question d'une restriction de la prise en compte des membres de la famille : seuls les alliés jusqu'au 1er degré seront désormais visés tandis que le précédent régime prévoyait la possibilité de demander ce type de congé pour les alliés jusqu'au 2ème degré. D'autre part, il est question d'un élargissement de la prise en compte des membres de la famille pour le travailleur qui vit en cohabitation légale. Ainsi, partir du



1er juin 2017, les parents et les enfants du cohabitant légal seront également considérés comme membres de la famille du travailleur.

Une deuxième modification concerne l'attestation médicale délivrée par le médecin traitant et les mentions qui doivent y figurer. Depuis le 1er juin, cette attestation doit aussi mentionner que les besoins en matière de soins requièrent effectivement, à côté de l'éventuelle assistance professionnelle dont le patient peut bénéficier, d'une interruption complète, une diminution d'un 1/5ème ou de la moitié des prestations de travail. Toutefois, cette mention n'est pas exigée dans les situations où le congé est demandé pour fournir une assistance ou des soins à son enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade qui est membre de la famille.

*Article rédigé dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017,  
avec le soutien de la Wallonie.*

## 6. Les vacances-jeunes et vacances supplémentaires

La loi prévoit que le droit aux vacances des salariés du secteur privé ou des contractuels du secteur public dépend du nombre de jours prestés l'année précédente. Concrètement, cela signifie que les travailleurs ayant travaillé durant l'année civile précédente ont le droit de bénéficier de jours de vacances l'année suivante. Il existe cependant des exceptions : c'est le cas des vacances jeunes et des vacances européennes.

### Vacances jeunes :

Un jeune travailleur vient de terminer ses études, a décroché son premier emploi et va présent découvrir le monde du travail. Est-ce que cela signifie qu'il ne pourra prétendre à des jours de congés qu'après avoir travaillé une année complète ?

Le système des « vacances jeunes » est un droit qui permet au jeune qui termine ses études, qui est âgé de moins de 25 ans et qui a travaillé au moins un mois comme salarié de prendre l'année suivante des vacances jeunes en complément de son droit incomplet à des vacances. Pour chaque jour de vacances jeunes, le jeune perçoit de l'ONEm une allocation égale à 65 % de son salaire plafonné à condition de :

- Ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre de l'année qui précède la prise de jours de vacances.
- Avoir terminé vos études



- Avoir été lié pendant au moins 1 mois par un ou plusieurs contrats de travail après la fin de vos études.

Vous pouvez avoir droit à maximum 4 semaines de vacances jeunes.

222

Les jours de vacances jeunes ne peuvent être pris qu'au cours d'une occupation en tant que salarié

Le jeune occupé à temps partiel a également droit à des vacances jeunes. L'allocation vacances jeunes s'élève à 65% de la rémunération brute du jeune travailleur pour le premier mois au cours duquel les vacances jeunes sont prises. Cette allocation est plafonnée à 53,71€ maximum par jour.

Les formalités en vue d'obtenir le paiement de l'allocation vacances jeunes prévoient différents formulaires à introduire auprès de son organisme de paiement.

### **Vacances supplémentaires :**

Lorsqu'une personne reprend le travail après une longue période d'interruption (par exemple pour cause de maladie ou de chômage), elle a tout de même droit à des jours de congés durant l'année de la reprise du travail. C'est ce qu'on appelle les vacances supplémentaires (ou vacances européennes).

La Belgique a en effet été contrainte par l'Europe de se mettre au diapason et d'attribuer à tout travailleur la possibilité de bénéficier de jours de vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité.

Seuls les travailleurs qui débutent une activité en Belgique ou ceux qui y reprennent une activité sont concernés. Cette situation concerne par exemple le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de chômage, de maladie prolongée, d'interruption de carrière (crédit-temps, pause carrière, congé sans solde), etc. C'est également le cas pour le travailleur qui devient salarié en Belgique après une période d'activité professionnelle à l'étranger ou encore l'indépendant qui change de statut et devient travailleur salarié. Le travailleur à temps partiel qui passe à un temps plein pendant l'année de vacances ou le travailleur à temps partiel, qui durant l'année de vacances, augmente son régime de travail d'au moins 20% d'un temps plein par rapport à la moyenne du (des) régime(s) de travail qui étai(en)t le sien durant l'année d'exercice de vacances peut désormais bénéficier lui aussi du système de vacances européennes.

Pour en bénéficier, le travailleur doit avoir exercé une activité pendant une période minimale de 3 mois (90 jours calendrier). Cette période de 3 mois doit se situer dans les 12 mois qui suivent un début ou une reprise d'activité et dans une même année civile. Cette période d'activité ne doit pas nécessaire être une période ininterrompue ou de prestations à temps plein. La personne doit également être encore activement en service



lors de l'introduction de la demande de jours de vacances supplémentaires auprès de votre employeur

La méthode de calcul pour les jours de vacances supplémentaires est identique à celle des vacances ordinaires. Après une première période d'occupation de 3 mois (qui ne doit pas être nécessairement ininterrompue), vous avez droit à 5 (ou 6) jours de vacances supplémentaires si vous êtes dans un régime de travail de 5 (ou 6) jours par semaine. Seuls les mois prestés durant une même année civile sont pris en compte dans le calcul. Après la période 'd'amorçage' (les 3 premiers mois), vous avez droit à des jours de vacances supplémentaires proportionnellement aux prestations fournies.

Vous devez en faire la demande auprès de votre employeur et celui-ci doit marquer son accord (il peut s'agir d'un simple accord verbal). L'employeur ne peut pas s'opposer à une demande de prise de vacances supplémentaires. Un accord doit, toutefois, être trouvé concernant les dates de vacances.

Au final, c'est l'employeur qui effectuera le paiement du pécule de vacances supplémentaire.

Les vacances supplémentaires ne peuvent pas se cumuler avec les vacances jeunes. Le travailleur qui rentre dans les conditions pour pouvoir bénéficier du système de vacances-jeunes a le choix : soit opter pour le système des vacances-jeunes (plus avantageux), soit opter pour le nouveau régime des vacances supplémentaires.

*Article rédigé dans le cadre du projet ProForCES 2015-2017,  
avec le soutien de la Wallonie.*