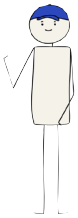


Article 60, §7 : guide à l'usage des partenaires du CPAS

Marie Castaigne, Conseillère

De quoi s'agit-il ?

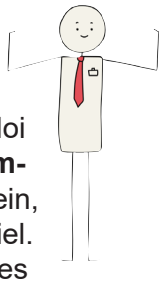
Au départ, l'article 60, § 7 est un **article de la Loi organique des CPAS** (LO), qui permet au CPAS d'offrir un emploi à des bénéficiaires du revenu d'intégration (RI) ou de l'aide sociale équivalente au RI (ASE) : « Lorsqu'une personne doit justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales ou afin de favoriser l'expérience professionnelle de l'intéressé, le centre public d'action sociale prend toutes les dispositions de nature à lui procurer un emploi. Le cas échéant, il fournit cette forme d'aide sociale en agissant lui-même comme employeur pour la période visée »[1].

Les CPAS ont rapidement compris l'intérêt d'une telle mesure pour l'insertion professionnelle des bénéficiaires et c'est ainsi qu'aujourd'hui, derrière le terme « article 60, § 7 », on retrouve davantage qu'un simple article de loi : il s'agit d'un réel **dispositif d'insertion des CPAS**.

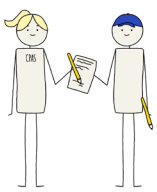
2025 : réforme du dispositif

Le 29 avril 2024, un décret a été voté par le Gouvernement wallon, visant à réformer ce dispositif. Le présent document vise à présenter le dispositif, tout en mettant en lumière les changements qui entrent en vigueur dès janvier 2025. Ces éléments seront surlignés en rose. Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux CPAS wallons, à l'exception des CPAS de la communauté germanophone (où les dispositifs articles 60 et 61 continuent à exister selon les modalités prévues aux articles 36 à 38 de la Loi DIS, versions toujours valables en communauté germanophone).

Le principe



Le principe reste simple : le CPAS peut engager une personne qui bénéficie du RI ou de l'ASE, afin de de lui permettre **d'acquérir une expérience professionnelle et de retrouver un droit aux allocations de chômage**. Au sein des CPAS, l'idée est même d'aller au-delà de ces exigences légales et de permettre aux personnes d'accéder, dans la mesure du possible, à un emploi stable. La durée maximale de la mise à l'emploi ne sera jamais plus longue que la **durée nécessaire pour récupérer un droit complet aux allocations de chômage**. Les emplois visés seront des emplois à temps plein, puisque c'est bien la récupération d'un droit complet qui est visée et non un droit partiel. Il est toutefois encore possible de permettre un emploi à temps partiel sous certaines conditions et ce, pour une durée maximale de 6 mois dans ce cas.



Le CPAS a la possibilité de **mettre la personne engagée à disposition d'un tiers** (autre pouvoir local, ASBL, entreprise d'économie sociale, entreprise privée…). Dans ce cas, le CPAS reste bien l'employeur et le tiers auprès duquel le travailleur est mis à disposition est appelé « utilisateur ». La mise à disposition nécessite la signature d'une convention qui en précise les modalités. À partir de 2025, les conventions signées dans ce cadre sont tripartites, entre le CPAS, l'utilisateur et le travailleur.

1 LO 8.7.1978, art. 60, § 7, 1°.

Les personnes éligibles

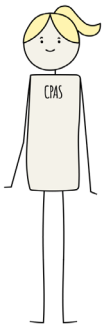
Le public concerné par cette aide est le public aidé par les CPAS, plus précisément les bénéficiaires du RI ou de l'ASE. Toutefois, lors d'une fois mise à l'emploi, la personne devient un travailleur contractuel du CPAS. Même si ce statut a ses particularités, il s'agit bien **d'un statut de travailleur comme un autre**, les jours prestés comptent pour la récupération du chômage et les prestations sont enregistrées à l'ONSS. Comme tout autre travailleur, il tombe sous le champ d'application de la loi sur le bien-être au travail et, de manière plus générale, de la Loi de 1978 sur les contrats de travail.

Une attention particulière sera toutefois portée au travailleur, dans le sens où il s'agit dans certains cas de **personnes fragilisées ou inexpérimentées**. Nous parlerons plus loin des bonnes pratiques pour envisager la mise à l'emploi dans les meilleures conditions.

Les subventions et la participation financière des utilisateurs

Le CPAS, lorsqu'il engage une personne éligible, bénéficie d'une subvention régionale. Cette subvention est cependant loin de couvrir l'ensemble des frais encourus par le CPAS et lorsque la personne est mise à disposition d'un tiers, le CPAS demande une **participation financière à l'utilisateur** afin de couvrir (totalement ou partiellement) les frais liés à cette mise à l'emploi. Le nouveau décret balise les contreparties financières qui doivent être demandées à l'utilisateur. Celles-ci seront comprises entre 10 et 20 % du montant de la subvention, lorsque l'utilisateur appartient au secteur public ou non marchand, et entre 30 et 40 % du montant de la subvention, lorsque l'utilisateur appartient au secteur privé marchand. À l'intérieur de ces balises, chaque CPAS est libre de fixer le montant des contreparties financières demandées aux utilisateurs, ainsi que les barèmes de rémunération des travailleurs.

Les CPAS continuent de bénéficier de **subventions majorées en cas de mise à disposition dans les structures relevant de l'économie sociale**[2]. Si le CPAS peut bénéficier de ces subventions majorées, il n'y aura pas de contrepartie financière à verser par l'utilisateur. Les mises à l'emploi dans le secteur de l'économie sociale ne sont plus soumises, à partir de janvier 2025, à un « quota » maximum par CPAS.



Chaque CPAS est libre de définir auprès de quel(s) partenaire(s) le public est mis à disposition.

2 Les initiatives d'économie sociale sont définies dans le décr. du 29.4.2024, de la manière suivante (liste exhaustive) :

a) la structure agréée en vertu du décr. du 20.10.2016 rel. à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion, ou de toute législation similaire applicable en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale ;

b) le centre d'insertion socioprofessionnelle agréé en vertu du décr. du 10.7.2013 rel. aux centres d'insertion socioprofessionnelle ;

c) l'initiative de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale, en abrégé IDESS, agréée en vertu du décr. du 14.12.2006 rel. à l'agrément et au subventionnement des « Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale », en abrégé IDESS ;

d) l'entreprise de réutilisation telle que visée par l'art. 1er, 8°, de l'AGW du 3.4.2014 rel. 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 ;

e) l'entreprise de travail adapté telle que visée par la Partie deuxième, Livre V, Titre IX, chapitre IV, du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé ;

f) la régie de quartier agréée en vertu de l'AGW du 12.12.2013 relatif aux organismes de logement à finalité sociale.

Les responsabilités de chacun en cas de mise à disposition

En cas de mise à disposition, **les responsabilités juridiques et l'autorité sur le travailleur sont partagées entre le CPAS et l'utilisateur**. Le CPAS reste bien l'employeur et le règlement de travail qui s'applique sera celui du CPAS, sauf si le contrat de travail et la convention de mise à disposition prévoient certaines dispositions qui dérogent au règlement de travail. Le CPAS reste également compétent pour le paiement du salaire, les assurances contre les accidents du travail et les questions relatives au contrat de travail (gestion des infractions au règlement de travail, ou licenciement, par exemple).

L'utilisateur se verra transférer l'autorité de fait sur le travailleur. Il sera notamment responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail, et en matière de sécurité et hygiène sur les lieux de travail. La personne mise à disposition sera sous l'autorité et la surveillance de l'utilisateur dans l'exercice de ses fonctions, l'utilisateur en sera donc civilement responsable, conformément à l'article 1384, al. 3 du Code civil, et veillera à souscrire une police d'assurance pour couvrir ce risque. Le CPAS s'assurera que cette couverture existe.

Ce partage des responsabilités rend obligatoire la signature d'une convention entre le CPAS et l'utilisateur, pour bien définir les modalités de la collaboration et le périmètre d'action de chacun.

Important : la mise à disposition en cascade est strictement interdite par la loi. Un travailleur mis à disposition par le CPAS auprès d'un utilisateur ne pourra en aucun cas être mis à disposition par l'utilisateur auprès d'un autre tiers, quel qu'il soit.

Le décret du 29 avril 2024 fixe par ailleurs de nouvelles obligations à l'utilisateur, relatives à l'accompagnement des travailleurs sous contrat article 60 :

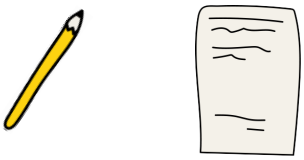
- l'utilisateur établit une description de fonction, avant la mise à disposition, et la transmet au travailleur avec preuve écrite avant le début de la mise à disposition ;
- le travailleur sera libéré le temps suffisant afin qu'il mette en place son projet professionnel et ce, à raison, en moyenne, d'au minimum une demi-journée par semaine. Cela signifie que si le CPAS estime qu'une formation est pertinente pour la fonction occupée ou pour augmenter les chances d'insertion futures du travailleur après le contrat, l'utilisateur ne pourra pas s'opposer à ce que le travailleur s'absente dans le cadre de son emploi ;
- le CPAS accompagnera le travailleur durant tout son contrat. Ce dernier devra donc être libéré pour cet accompagnement individuel ;
- l'utilisateur désignera un référent en son sein, qui accueillera et encadrera le travailleur, le soutiendra pour toutes les questions qui relèvent de la fonction assumée et assurera sa formation ;
- l'utilisateur mettra en place un dialogue régulier avec le CPAS, par lequel ils l'informent de toute difficulté d'ordre social ou professionnel rencontrée par le travailleur ;
- le CPAS et l'utilisateur procéderont à une évaluation de la collaboration avec le CPAS au terme du contrat de travail ;
- l'utilisateur assure l'égalité de traitement du travailleur par rapport aux autres travailleurs, veille à son intégration au sein du personnel et évite sa stigmatisation en garantissant, dans la mesure du possible, la confidentialité de son statut.

La convention de mise à disposition

L'article 60, § 7 de la LO précise qu'une convention tripartite doit être signée obligatoirement entre le CPAS et le partenaire auprès duquel un travailleur sous contrat article 60, § 7 est mis à disposition. Ce document sera une balise dans la relation entre les trois partenaires, que sont le CPAS, le travailleur et l'utilisateur. Cette convention définira les modalités de la collaboration et, notamment :

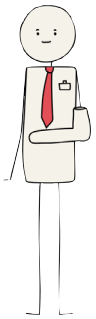
- les coordonnées de chacune des parties ;
- le nom du travailleur mis à disposition ;
- l'objet de la convention ;
- la durée de la convention ;
- les modalités d'encadrement et d'évaluation du travailleur ;
- l'intervention financière de l'utilisateur pour la mise à disposition ;
- les dispositions en cas de litige.

Une fiche de poste, comportant au minimum une description de fonction (rendue obligatoire à partir de janvier 2025) et dans la mesure du possible une analyse de risque liée à la fonction, sera annexée à la convention. Cette analyse de risque est vraiment un élément central dans la prévention des accidents.



Bien-être et sécurité au travail

La question de la sécurité au travail pour les travailleurs engagés en application de l'article 60, § 7 fait l'objet d'une attention soutenue au sein de la Fédération des CPAS, étant donné que les statistiques mises en lumière par une compagnie d'assurances dressent un constat alarmant : **les travailleurs sous contrat article 60, § 7 courent un risque trois fois plus important d'accident du travail que les autres travailleurs des CPAS, et six fois plus important en ce qui concerne les accidents graves du travail[3].** Un travail de prévention est plus que nécessaire pour faire baisser ces chiffres et permettre des mises à disposition dans de bonnes conditions.



Le travailleur sous contrat article 60 a droit au même niveau de protection qu'un autre travailleur, avec une attention supplémentaire par rapport aux autres nouveaux travailleurs. Le CPAS et l'utilisateur s'entendent pour lui offrir cela, ainsi qu'un accompagnement et un encadrement adaptés à son niveau d'expérience.

Par ailleurs, le nouveau décret rappelle bien que « L'utilisateur, interne ou externe, est responsable de l'application du code du bien-être au travail pendant la période de mise à disposition ».

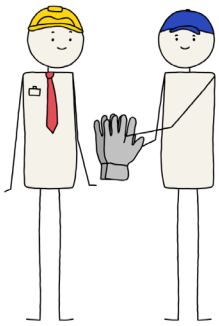
Quels sont les réflexes à adopter en cas de mise à l'emploi d'un bénéficiaire du CPAS (que ce soit au sein du CPAS ou d'une structure externe), en matière de bien-être au travail et prévention des accidents ?

3 Chiffres Ethias, pour les années 2018 à 2020.

AVANT la mise à l'emploi

La **fiche de poste** est un élément essentiel pour démarrer une collaboration. Elle précise les tâches que le travailleur aura à effectuer (importance de la définition de fonction ou descriptif de poste) et examine les risques inhérents au poste de travail. L'utilisateur, par sa connaissance du poste et du travail à effectuer, est le plus à même d'apporter les éléments nécessaires pour établir la fiche de poste et l'analyse de risque.

Le 1er jour



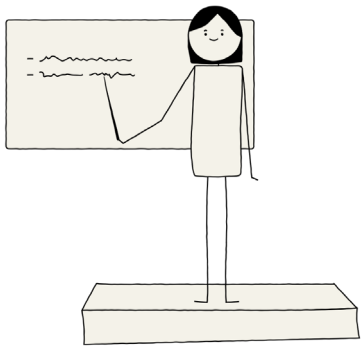
L'**accueil du travailleur** est obligatoire et est réalisé par le service qui accueille le travailleur. Il est évident que cet accueil doit aller au-delà d'un accueil « classique ».

Les **EPI (équipements de protection individuels)** doivent être fournis au travailleur, par l'utilisateur, dès son entrée en service.

Notion d'autorité : le travailleur doit pouvoir **identifier qui est son responsable.** La désignation d'un référent, qui accompagnera le travailleur tout au long de la mise à l'emploi, est désormais obligatoire, pour accompagner le travailleur et le guider dans son parcours professionnel.

Pendant le contrat

La **formation** est un élément clé pour prévenir les accidents, qu'il s'agisse de formations spécifiques en prévention et sécurité au travail, ou de formations techniques permettant au travailleur de mieux maîtriser son environnement de travail.



Différentes informations sur la prévention des accidents se trouvent sur la page web dédiée à cette problématique, sur le site de la Fédération des CPAS : https://www.uvcw.be/art60-prevaccidents

Il convient de se rappeler qu'**en toute circonstance et a fortiori en cas d'accident, les manquements en matière d'accompagnement et d'encadrement, ainsi que le non-respect des règles édictées dans le code du bien-être au travail, engagent la responsabilité du CPAS et de l'utilisateur.**

En conclusion

Accueillir, au sein d'une structure, un travailleur sous contrat article 60, § 7 n'est pas un engagement à prendre à la légère. Imaginer pouvoir, par ce biais, bénéficier d'une main-d'œuvre supplémentaire, directement opérationnelle, est un leurre. L'utilisateur doit vraiment pouvoir consacrer du temps et de l'énergie afin que cette collaboration se passe au mieux. Le travailleur doit se sentir accueilli, il doit être formé (en interne d'office et/ou en externe), il faut lui laisser la chance de s'intégrer comme tout autre travailleur et préserver ce fragile équilibre entre la prise en compte de ses spécificités, éventuelles fragilités et son droit à « l'anonymat », à être considéré comme un travailleur à part entière de la structure.

Tout cela peut paraître contraignant. Pourtant, chaque année, près de 10 000 travailleurs sont engagés via ce dispositif, dont une bonne partie est mise à disposition de partenaires externes au CPAS. Il s'agit à chaque fois de trajectoires uniques, pas toujours linéaires, il arrive que l'on recule parfois pour mieux avancer ensuite… et au final, ce dispositif permet d'émanciper chaque année toute une série de personnes du CPAS. Près de la moitié seront sur le chemin d'un emploi plus durable par la suite, et c'est ainsi que vous, utilisateurs, contribuez à l'insertion sociale et professionnelle des travailleurs engagés. Pour cela MERCI et au plaisir de voir se multiplier des collaborations fructueuses.

Information supplémentaire : l'article 61

Vous n'avez probablement jamais pensé, avant la réforme des mises à l'emploi, à engager un bénéficiaire du CPAS vous-même (c'est-à-dire en être directement l'employeur).

La réforme de 2025 permet toutefois d'envisager les choses différemment. En effet, l'employeur qui décide de collaborer avec un CPAS pour l'engagement d'un bénéficiaire du RI ou de l'ASE peut bénéficier d'une intervention importante dans les frais salariaux (entre 1 580 et 1 843 euros pour le secteur privé, entre 2 106 et 2 370 euros pour le secteur public ou non marchand, et 3 177 euros pour les initiatives d'économie sociale, montants au 1er janvier 2025). Si vous pensez que cela peut être une option pour votre structure, n'hésitez pas à contacter le CPAS pour obtenir plus d'informations.