



RÉFORME DES DISPOSITIFS ARTICLE 60 ET 61 : À QUOI S'ATTENDRE ?

Marie Castaigne

Ce mardi 28 mai 2024, la Ministre de l'Emploi a présenté aux CPAS wallons la réforme des mises à l'emploi, qui a été adoptée le 26 avril dernier en séance plénière au Parlement wallon. Voici ci-dessous les grandes lignes de cette réforme, importante pour les CPAS.

L'arrêté d'exécution poursuit son chemin législatif et est passé en seconde lecture au Gouvernement le 25 avril dernier. Certains éléments de la réforme sont donc encore à confirmer avant la troisième lecture de ce dernier, mais il semblait important, pour tous les acteurs concernés, de faire le point sur les évolutions à venir, importantes pour les CPAS.

Table des matières

LES DISPOSITIFS ARTICLE 60/61 EN 2024	2
QU'EST-CE QUI VA CHANGER EN 2025 ?	2
1. <i>Simplification de la subvention article 60, § 7, par une « forfaitarisation » (rassemblement des différentes subventions en une seule)</i>	3
2. <i>Revalorisation et simplification de la subvention article 61</i>	4
3. <i>Harmonisation des conditions d'accès au dispositif</i>	4
4. <i>Balisage des contreparties financières des utilisateurs pour l'article 60, § 7</i>	4
5. <i>Redéfinition du périmètre pour la subvention majorée « économie sociale » (via l'agrément IES)</i>	5
6. <i>Précision des obligations de l'utilisateur (et de l'employeur article 61)</i>	5
7. <i>Définition de l'accompagnement social et professionnel réalisé par le CPAS</i>	6
EN CONCLUSION	7

LES DISPOSITIFS ARTICLE 60/61 EN 2024

Depuis leur création, les centres se sont attachés à travailler sur l'insertion socioprofessionnelle (ISP) de leurs usagers. En 2002, avec l'arrivée de la Loi DIS, cette mission est devenue une mission légale et importante des CPAS. À partir de cette date, les CPAS ont été invités à tout mettre en œuvre pour faire de la période de revenu d'intégration (RI) une période tremplin vers une insertion durable des ayants droit dans la société : « *Toute personne a droit à l'intégration sociale. Ce droit peut, dans les conditions fixées par la présente loi, prendre la forme d'un emploi et/ou d'un revenu d'intégration, assortis ou non d'un projet individualisé d'intégration sociale* »^[1].

Pour mener à bien cette mission, la Loi organique de 1976 des CPAS (L.O.) a prévu deux outils intéressants pour le CPAS, permettant d'aider à l'insertion des publics et décrits en ses articles 60, § 7 et 61.

L'article 60, § 7 de cette L.O. permet à un CPAS d'endosser le rôle d'employeur vis-à-vis d'un bénéficiaire du droit à l'intégration sociale, dans l'objectif, d'une part, d'offrir une expérience professionnelle à la personne et, d'autre part, de lui permettre de récupérer ou d'accéder à un droit complet à d'autres allocations. La personne peut être engagée au sein du CPAS ou mise à disposition d'un partenaire externe, appelé « utilisateur ». Des règles spécifiques s'appliquent à certaines catégories d'utilisateurs (entreprises privées, secteur de l'économie sociale).

L'article 61 de la L.O. des CPAS permet aux CPAS de collaborer avec des partenaires, publics ou privés, pour répondre à ses missions, et d'intervenir dans les frais que peuvent engendrer de telles collaborations. Lorsqu'il est question d'« article 61 » dans le domaine de l'ISP, c'est cette seconde possibilité qui est visée, c'est-à-dire la faculté pour le CPAS de confier une responsabilité en termes de mise à l'emploi à un partenaire externe au CPAS et d'en supporter les frais. Jusqu'en 2017, l'article 61 était cumulable avec feu le dispositif Activa.

La Région wallonne a encouragé également les mises à l'emploi depuis la fin des années 90, en octroyant pour les mises à l'emploi des subventions supplémentaires, avec leurs propres conditions d'éligibilité.

Les barèmes salariaux des travailleurs engagés en application de l'article 60, § 7, de même que l'intervention financière des utilisateurs en cas de mise à disposition, relèvent de l'autonomie locale.

Chaque année, près de 10 000 personnes sont ainsi engagées en application de l'article 60, § 7 (environ 6 000 par mois) et 300 personnes via l'article 61.

Depuis 2015, suite à la 6^e Réforme de l'État, la matière est régionalisée et les CPAS sont en demande d'une réforme qui renforce le dispositif et le simplifie.

QU'EST-CE QUI VA CHANGER EN 2025 ?

La réforme a pour objectif annoncé, d'une part, de simplifier et harmoniser les dispositifs existants et, d'autre part, de renforcer l'impact en termes d'insertion durable.

Les dispositifs article 60, § 7 et 61 restent bien deux leviers d'insertion des CPAS, une fois la réforme d'application.

Le projet de décret modifie l'article 60, § 7 de la L.O. de la manière suivante :

« *Dans le cas où un ayant droit à l'aide sociale financière en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale ou de la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d'aide sociale doit justifier de sa disposition à travailler, le centre prend toutes les dispositions de nature à lui permettre l'insertion socioprofessionnelle. Le cas*

^[1] L. 26.5.2002 concernant le droit à l'intégration sociale, art. 2.

échéant, il fournit cette forme d'aide sociale en agissant lui-même comme employeur pour la période visée.

La durée de la mise à l'emploi visée à l'alinéa précédent, ne peut être supérieure à la durée nécessaire à la personne mise au travail en vue d'obtenir le bénéfice complet des allocations sociales » (art. 2 du décret).

Dans le nouveau texte, l'objectif de la mise à l'emploi en application de l'article 60, § 7 devient donc de permettre à une personne de prouver sa disposition au travail. La récupération d'un droit aux allocations de chômage n'est plus posée en objectif. Elle continue toutefois de baliser la durée de la mise à l'emploi.

Les principaux changements apportés par le projet de réforme sont les suivants.

1. **Simplification de la subvention article 60, § 7, par une « forfaitarisation » (rassemblement des différentes subventions en une seule)**

Des forfaits remplaceront les subventions article 60 actuelles, à savoir : la subvention principale (RI catégorie 3), la subvention complémentaire (10 €/jour presté) et l'exonération des cotisations patronales. Les CPAS devront donc s'acquitter des cotisations patronales à l'avenir pour ces engagements.

La mise à disposition reste bien possible et le lieu de travail (en interne ou auprès d'un utilisateur) déterminera les subventions octroyées.

Les montants indiqués dans le décret seront indexés en fonction du nombre de dépassements de l'indice pivot entre octobre 2022 et janvier 2025, et pour une mise à l'emploi article 60, § 7, les subventions devraient être les suivantes, à partir du 1^{er} janvier 2025^[2] :

	Lieu de travail		
	Mise à disposition dans le secteur de l' économie sociale	Interne /mise à disposition dans le secteur non marchand ou public	Mise à disposition dans le secteur marchand
Bénéficiaire du RI de plus de 25 ans et bénéficiaires de l'ASE	3 176,94 €	2 633,56 €	2 633,56 €
Bénéficiaire du RI de moins de 25 ans (ASE exclus)	3 176,94 €	3 049,21 €	3 049,21 €

La subvention « économie sociale » reste plus importante. La majoration de la subvention pour les bénéficiaires du RI de moins de 25 ans est maintenue mais n'est pas octroyée pour les bénéficiaires de l'aide sociale équivalente (ASE).

Pour permettre la comparaison, au 1^{er} janvier 2025, en l'absence de réforme, le montant de la subvention article 60 non majorée, pour une personne ayant presté un mois complet à temps plein^[3], s'élèverait à 2 617 euros, pour un travailleur rémunéré au RMMMG, et à 2 741 euros pour un travailleur rémunéré au barème E2 de la RGB. La subvention majorée économie sociale permet, en 2024, une subvention allant de 3 108 à 3 507 euros par mois, selon le barème utilisé.

^[2] Estimations réalisées par l'administration, à confirmer.

^[3] Montants tenant compte du RI catégorie 3 indexé en mai 2024, de la subvention complémentaire de 10 €/jour presté et des cotisations patronales exonérées.

La mise à l'emploi à temps partiel reste possible, pour une durée de 6 mois toujours, et l'AGW prévoit, dans ce cas, un subventionnement au prorata du temps de travail.

La nouvelle subvention sera indexée, après janvier 2025, à chaque dépassement de l'indice pivot.

L'encodage des demandes continuera à se faire auprès du SPP IS, qui reste l'opérateur technique et administratif du dispositif. Les subventions seront octroyées de manière mensuelle (comme c'est le cas pour la subvention principale actuellement), via le guichet unique du SPP IS.

2. Revalorisation et simplification de la subvention article 61

La subvention article 61 est subventionnée au même niveau que la subvention article 60, § 7. Il s'agit d'une revalorisation importante, comparativement à la situation actuelle (qui est de 580 euros/mois pour un mois complet à temps plein en 2024) :

Employeur du secteur de l'économie sociale	Employeur du secteur non marchand ou public	Employeur du secteur privé marchand
3 176,94 €	2 633,56 €	2 633,56 €

En cas d'engagement par un partenaire, le CPAS reverse une partie de cette subvention à l'employeur (voire la totalité pour le secteur de l'économie sociale) :

Employeur du secteur de l'économie sociale	Employeur du secteur non marchand ou public	Employeur du secteur privé marchand
100 % du montant de la subvention	80 à 90 % du montant de la subvention	60 à 70 % du montant de la subvention

La subvention article 61 sera elle aussi indexée, de la même manière que la subvention article 60, § 7.

3. Harmonisation des conditions d'accès au dispositif

Les dispositifs article 60, § 7 et 61 seront accessibles à tous les bénéficiaires du RI et de l'ASE (inscrits au registre des étrangers), et ce, quel que soit leur titre de séjour, ce qui était une modification attendue. L'inscription préalable comme demandeur d'emploi auprès du Forem reste une autre condition préalable aux mises à l'emploi.

4. Balisage des contreparties financières des utilisateurs pour l'article 60, § 7

La possibilité de mettre un travailleur à disposition d'un tiers reste toujours bien prévue par le nouveau décret, auprès de « *toute personne morale de droit public ou privé* ». Aucun type d'utilisateur n'est a priori exclu.

Le nouvel article 60, § 7 L.O., fait une distinction, pour les engagements, entre un « utilisateur interne » (un service du CPAS) et un utilisateur externe (partenaire auprès duquel le travailleur est mis à disposition).

Parmi les utilisateurs externes, sont identifiés celui du secteur non marchand (qui, « *dans le cadre de ses activités, poursuit un but désintéressé au sens du Code des sociétés et des associations* »), l'utilisateur du secteur marchand (« *qui, dans le cadre de ses activités, poursuit un but qui ne peut être considéré comme désintéressé au sens du Code des sociétés et des associations* ») et l'initiative d'économie sociale (dont nous parlerons plus en détail ci-après).

Pour les utilisateurs du secteur privé marchand, les contreparties financières payées au CPAS seront plus importantes. La gratuité ne sera plus autorisée pour le secteur public ou non marchand et le secteur de l'économie sociale ne paiera aucune contrepartie financière au CPAS, comme c'est le cas actuellement. Les montants mensuels de ces contreparties financières seront encadrés par les balises suivantes :

Mise à disposition dans le secteur de l' économie sociale	Mise à disposition dans le secteur non marchand ou public	Mise à disposition dans le secteur marchand
0 €	10 à 20 % du montant de la subvention	30 à 40 % du montant de la subvention

5. Redéfinition du périmètre pour la subvention majorée « économie sociale » (via l'agrément IES)

Le paysage de l'économie sociale a été modifié par la réforme du Code des sociétés en 2019. La mise à disposition « majorée économie sociale », comme elle est actuellement appelée, pourra à l'avenir se faire auprès d'une initiative d'économie sociale. Celle-ci peut prendre, au sens du décret, plusieurs formes :

- une structure bénéficiant d'un agrément IES (initiative d'économie sociale) ou EI (entreprise d'insertion) ;
- un CISP ;
- une IDESS ;
- une entreprise de réutilisation ;
- une entreprise de travail adapté ;
- une régie de quartier.

La mise à disposition dans le secteur de l'économie sociale bénéficiera toujours d'une subvention majorée, sans possibilité pour le CPAS de demander une contrepartie financière.

Grande nouveauté et simplification : à partir de 2025, l'enveloppe « économie sociale » sera ouverte, ce qui permettra une réelle simplification administrative et un déploiement de ces mises à l'emploi.

En cas de mise à disposition dans une initiative d'économie sociale, l'accompagnement professionnel qui doit être réalisé par le CPAS peut être délégué, en tout ou en partie, à l'utilisateur.

6. Précision des obligations de l'utilisateur (et de l'employeur article 61)

Pour les mises à l'emploi article 60, § 7, le projet de décret distingue l'utilisateur externe, dans le cas d'une mise à disposition auprès d'un employeur tiers, et l'utilisateur interne, dans le cas où l'engagement se fait dans un service du CPAS. Les obligations de l'utilisateur, décrites ci-dessous, s'appliqueront donc également en cas d'engagement interne au CPAS (le service au sein duquel est engagé le travailleur étant considéré comme l'« utilisateur interne »).

Le décret rappelle que l'utilisateur, qu'il soit interne ou externe, est responsable de l'application de la législation en matière de prévention et de protection au travail. Le décret prévoit le retour à une convention tripartite entre le CPAS, le travailleur et l'utilisateur, en cas de mise à disposition. Une convention « générale » entre le CPAS et l'utilisateur peut également être signée entre le CPAS et un utilisateur pour l'ensemble des mises à disposition, en plus des conventions individuelles qui restent obligatoires pour travailleur mis à disposition.

Les obligations de l'utilisateur, quel qu'il soit, sont désormais précisées dans le cadre de la réforme. L'utilisateur est tenu de :

- établir une description de fonction qui sera communiquée au CPAS avant la mise à l'emploi ;
- libérer le travailleur afin qu'il puisse suivre des formations et ce, à raison d'un demi-jour par semaine ;
- désigner au sein de son personnel un référent (tuteur) chargé d'accueillir le travailleur, de l'encadrer, de le soutenir pour toutes les questions relevant de la fonction assumée et d'assurer sa formation ;
- mettre en place un dialogue régulier avec le CPAS en vue, notamment, de l'informer de toute difficulté d'ordre social ou professionnel rencontrée par le travailleur ;
- s'engager à procéder à une évaluation de la collaboration avec le centre au terme du contrat de travail ;
- assurer l'égalité de traitement du travailleur par rapport aux autres travailleurs, veiller à son intégration au sein du personnel et éviter sa stigmatisation en garantissant, dans la mesure du possible, la confidentialité de son statut.

Les mêmes obligations s'appliquent aux employeurs qui collaboreront avec le CPAS pour une mise à l'emploi article 61, et une convention signée entre le CPAS et l'employeur sera également obligatoire dans ce cadre.

7. Définition de l'accompagnement social et professionnel réalisé par le CPAS

Le CPAS devra, à l'avenir, garantir un accompagnement social et professionnel du travailleur, en réalisant des entretiens réguliers avec le travailleur pendant toute la durée de la mise à l'emploi. Le nombre minimal d'entretiens à réaliser sera précisé dans l'AGW. L'idée est de se baser sur les pratiques existantes, et de faire confiance au CPAS en rendant obligatoire un entretien par an, le reste étant laissé à l'appréciation du travailleur social.

L'accompagnement social est défini comme le « *soutien au travailleur face aux difficultés d'ordre social qu'il rencontre, afin qu'elles ne constituent pas un obstacle à l'acquisition d'une expérience de travail et à l'insertion durable sur le marché du travail* ».

« *L'accompagnement professionnel implique, sur base d'un bilan reprenant ses qualifications et ses compétences,*

1° l'élaboration avec le travailleur de son projet professionnel ;

2° l'identification des actions à entreprendre durant le contrat de travail et en vue de son insertion durable sur le marché de l'emploi, y compris :

- a) le suivi de formation,*
- b) la certification,*
- c) la validation de compétences*
- d) la recherche d'emploi. »*

Un focus sur la fin du contrat, en vue d'une insertion plus durable, est également inclus dans le texte du décret, par une collaboration plus structurelle entre le CPAS et le Forem, afin que les personnes qui terminent leur contrat soient suivies par ce dernier. Dans les trois mois qui précèdent le terme du contrat, la transition vers le Forem sera anticipée.

EN CONCLUSION

La réforme proposée a le mérite de dépoussiérer deux dispositifs dont les engrenages commençaient à rouiller par endroit (l'addition des différentes subventions et la disparité des conditions d'éligibilité devenaient complexes à gérer pour les CPAS. L'article 61 a perdu de sa superbe depuis la disparition de certaines aides à l'emploi). Elle propose une rationalisation des mécanismes de subvention, ainsi qu'une série d'améliorations qualitatives du dispositif.

Il ne s'agit pas d'une révolution complète, dans le sens où l'essence du dispositif est maintenue. La réforme se fait par ailleurs sans refinancement additionnel et il appartiendra aux CPAS d'apprendre à jongler avec ces nouvelles règles pour poursuivre leurs missions d'insertion. De tels changements s'accompagneront, de manière certaine, de modifications des pratiques d'insertion. L'article 60, tel qu'on le connaît, ne sera plus financé de la même manière qu'aujourd'hui, les utilisateurs les moins argentés seront peut-être moins en mesure de participer au dispositif, qui ne permettra plus la gratuité des mises à disposition. L'article 61 offrira de nouvelles perspectives de collaborations... L'avenir de l'ISP en CPAS se trouvera certainement transformé et il sera important de monitorer les changements pour voir si ceux-ci répondent aux besoins du public soutenu par ces dispositifs.
