



Réduisez

vos coûts

salariaux

Et offrez une opportunité d'emploi
grâce au dispositif **Article 61**

Une opportunité pour engager
avec un soutien financier direct



Juin 2026



De quoi s'agit-il ?

Au départ, **l'article 61 est un article de la Loi Organique des CPAS**, qui permet au CPAS d'intervenir financièrement auprès d'un partenaire avec qui il collabore dans un objectif d'insertion professionnelle.

Par cet article, **le CPAS peut intervenir financièrement auprès d'un employeur qui engage un bénéficiaire du CPAS** ¹.

En Wallonie, depuis plusieurs années, il est devenu un réel outil d'insertion des CPAS.

2025 : réforme du dispositif

Le 29 avril 2024, le Gouvernement wallon a réformé les mises à l'emploi réalisées par les CPAS.

Le présent document vise à présenter **le nouveau dispositif « article 61 »**, tout en mettant en lumière les changements qui sont entrés en vigueur depuis janvier 2025 ².

L'article 61 a notamment été **financièrement revalorisé, de manière importante**, dans le cadre de cette réforme.

¹ « Le centre peut recourir à la collaboration de personnes, d'établissements ou de services qui, créés soit par des pouvoirs publics, soit par l'initiative privée, disposent des moyens nécessaires pour réaliser les diverses solutions qui s'imposent, en respectant le libre choix de l'intéressé. Le centre peut supporter les frais éventuels de cette collaboration, s'ils ne sont pas couverts en exécution d'une autre loi, d'un règlement, d'un contrat ou d'une décision judiciaire » .

² Les dispositions de ce guide s'appliquent aux CPAS wallons, à l'exception des CPAS de la Communauté germanophone (où les dispositifs article 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).



Un coup de pouce financier pour vos recrutements

- ★ Subvention mensuelle de **1 644 € à 1 918 €** pour un travailleur à temps plein.
- ★ **Versée** chaque mois **par le CPAS**, pendant en général 12 mois (parfois moins selon le profil).
- ★ Compatible avec certaines **réductions ONSS** → économies supplémentaires possibles.



Quels travailleurs ?

- ★ Bénéficiaires du CPAS (revenu d'intégration ou aide équivalente).
- ★ Des profils motivés, accompagnés et suivis par le CPAS.



Un partenariat gagnant-gagnant

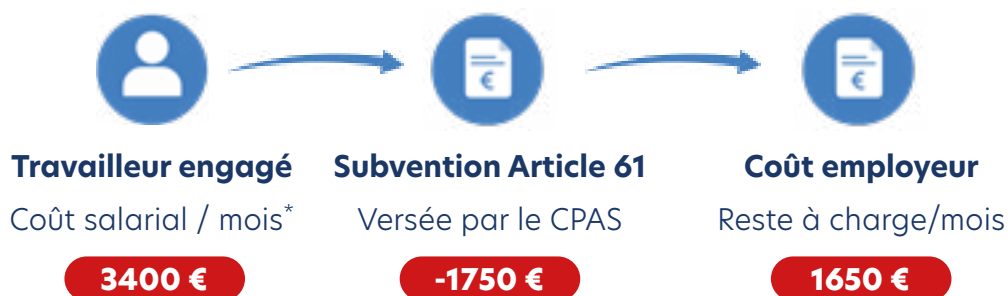
- ★ Vous signez une convention claire entre vous, le CPAS et le travailleur.
- ★ Le CPAS assure l'accompagnement social et soutient la formation.
- ★ Vous intégrez un travailleur comme tout autre salarié, en allégeant vos coûts avec une subvention.



Vos avantages en un coup d'œil

- ★ Réduction directe de vos coûts salariaux (**jusqu'à +20 000 €/an**).
- ★ Engagement social valorisant pour votre entreprise.
- ★ Accompagnement continu du CPAS → intégration facilitée.
- ★ Possibilité de cumuler ensuite avec d'autres aides à l'emploi.

EXEMPLE CONCRET



ÉCONOMIES
EMPLOYEUR

21 000 €
Sur 12 mois

*Cotisations patronales comprises



Comment ça marche ?

Le principe est simple : lorsqu'un employeur engage un bénéficiaire du CPAS sous **contrat de travail**, il peut bénéficier d'une **subvention** du CPAS comprise **entre 1 644 et 1 918 € par mois**.

L'objectif est de permettre aux personnes d'accéder, dans la mesure du possible, à **un emploi durable**. Les emplois visés sont **des emplois à temps plein**. La subvention est accordée pour **maximum 1 an**.

Au terme de cette collaboration, d'autres aides sont accessibles à l'employeur pour poursuivre une mise à l'emploi. Il est aussi possible de permettre un emploi à temps partiel, pour une durée maximale de 6 mois dans ce cas ³. Une convention est signée entre le CPAS, l'employeur et le travailleur.

Quelles sont mes obligations, en tant qu'employeur ?

Avant la mise à l'emploi, l'employeur fournira au travailleur et au CPAS une description de fonction.

L'employeur, qu'il soit public ou privé, engage le bénéficiaire et signe avec lui un contrat de travail, en respectant les termes de la convention établie avec le CPAS.

L'employeur assurera :

- ✚ L'encadrement du travailleur, notamment en désignant un référent (tuteur) et en assurant des évaluations régulières en collaboration avec le CPAS ;
- ✚ La formation du travailleur (un programme de formation sera annexé à la convention pour développer les compétences du travailleur) ;
- ✚ Et l'intégration du travailleur au sein de sa structure.

L'employeur s'engage à maintenir un dialogue régulier avec le CPAS.

L'employeur ne peut pas licencier un employé afin d'engager une personne sous contrat article 61.

De son côté, le CPAS assure l'accompagnement social et professionnel du travailleur pendant toute la durée du contrat de travail.

A la fin de la convention, le CPAS et l'employeur évaluent ensemble la collaboration. Des modèles de conventions sont disponibles sur le site de la Fédération des CPAS.



Comment fonctionne l'aide ?

L'employeur recevra une subvention, appelée « **rétrocession financière** », destinée à couvrir une partie des coûts salariaux, d'accompagnement et de formation liés à l'engagement.

Les montants versés par le CPAS sont balisés par les textes légaux. Toutefois, les CPAS peuvent les faire varier selon leur politique d'insertion socioprofessionnelle.

Les employeurs du secteur privé marchand peuvent prétendre à **une intervention dans les frais salariaux comprise entre 1 644 et 1 918 €/mois**⁵.

Les subventions sont octroyées pour une période équivalente à celle nécessaire à l'ouverture d'un droit théorique aux allocations de chômage. Pour une personne sans passé professionnel, la durée sera d'un an, quel que soit l'âge du travailleur. Si la personne a déjà un passé professionnel, elle sera plus courte.

Attention : la durée de la subvention n'est pas la durée du contrat. Celui-ci peut s'étendre au-delà de la période subventionnée, ou être conclu à durée indéterminée, puisque c'est l'insertion durable qui est visée.

Chaque CPAS définit librement les entreprises avec lesquelles il souhaite collaborer dans le cadre des mises à l'emploi article 61, ainsi que le montant qu'il leur versera.

L'aide est-elle cumulable ?

Les subventions « article 61 » peuvent être cumulées avec des réductions de cotisations patronales, ou avec les aides pour l'intégration des personnes handicapées. Elles ne peuvent pas être cumulées avec d'autres aides à l'emploi.

Au terme de la convention avec le CPAS, il est possible, sous certaines conditions, de faire suivre une subvention article 61 par une autre aide à l'emploi, octroyée une fois la subvention article 61 terminée.

Quels sont les travailleurs éligibles ?

Les travailleurs éligibles à cette aide (public embauché par l'employeur) sont **les personnes accompagnées par les CPAS**⁴. Une fois engagée, **la personne devient un travailleur contractuel** de l'employeur, avec le même statut que tout autre travailleur. Son contrat relève de la loi sur le bien-être au travail et, plus généralement, de la loi de 1978 sur les contrats de travail.

Une attention particulière sera portée à ces travailleurs, certains étant **fragilisés ou inexpérimentés**. Le CPAS veille toutefois à lever différentes difficultés avant l'entrée en fonction, et les **collaborations** sont généralement **très riches**.

³ Remarque : si le temps partiel complète un autre contrat de travail, et que les deux contrats ensemble permettent l'ouverture d'un droit complet, la durée peut être la même que pour un temps plein.

⁴ Plus précisément les bénéficiaires du RI (revenu d'intégration) ou de l'ASE (aide sociale équivalente au revenu d'intégration, octroyée aux personnes étrangères qui ne peuvent pas bénéficier du RI).

⁵ Montants au 1^{er} mars 2026, secteur privé marchand.



L'article 61 en bref

Article 61	=	Aide à l'insertion dans l'emploi
Public (travailleurs)	=	Bénéficiaires du Revenu d'intégration et de l'Aide sociale équivalente au RI
Employeurs	=	Employeurs du secteur public ou privé, marchand ou non marchand
Durée pour un temps plein	=	Durée (théorique) pour ouvrir un droit aux allocations de chômage (pour une personne sans passé professionnel : 1 an)
Durée pour un temps partiel	=	6 mois maximum
Subvention pour un temps plein dans le secteur privé	=	Min : 1 644 €/mois - Max : 1 918 €/ mois
Subvention pour un temps partiel	=	Montants ci-dessus, au prorata du temps de travail

En conclusion

Accueillir dans son entreprise un travailleur sous contrat Article 61 **demande de l'implication**. Il ne s'agit pas seulement de bénéficier d'une main-d'œuvre à moindre coût, mais d'**intégrer une personne motivée, accompagnée par le CPAS**, en lui offrant une réelle opportunité d'accès durable à l'emploi.

L'expérience montre que **la réussite repose sur un accueil structuré**, un encadrement attentif et une formation adaptée. Ces conditions favorisent une intégration rapide comme collaborateur à part entière, tout en tenant compte du parcours et des besoins spécifiques de la personne.

Chaque mise à l'emploi est unique : parfois progressive, parfois jalonnée de défis, mais **souvent porteuse de résultats positifs** pour l'entreprise comme pour le travailleur.

Chaque année, des centaines de personnes retrouvent ainsi **une autonomie professionnelle** grâce à des employeurs qui choisissent de s'engager dans cette dynamique. En optant pour le dispositif Article 61, **vous bénéficiez d'un soutien financier** tout en contribuant directement à l'insertion sociale et professionnelle.

➔ [Consulter notre site et prendre contact avec un CPAS](#)