

## Article 60, §7 : petit guide à l'usage des utilisateurs

Marie Castaigne, Conseillère

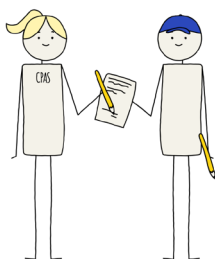
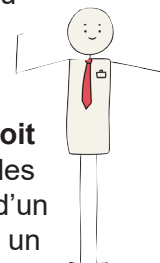
### De quoi s'agit-il ?

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 »<sup>1</sup>.

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**.

### Le principe

Le principe est simple : le CPAS peut engager une personne qui bénéficie du RI ou de l'ASE, dans le double objectif de lui permettre d'**acquérir une expérience professionnelle** et de **retrouver un droit aux allocations de chômage**. Ce second objectif détermine la durée maximale de la mise à l'emploi qui peut être proposée : celle-ci ne sera jamais plus longue que la **durée nécessaire pour récupérer un droit complet aux allocations de chômage**. Ce second objectif implique également que 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 possible de permettre un emploi à temps partiel sous certaines conditions, et pour une durée maximale de 6 mois dans ce cas, pour une expérience professionnelle.



Le CPAS a également 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, **entre le CPAS et l'utilisateur**.

<sup>1</sup> Loi organique des CPAS du 8 juillet 1978, article 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, 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.



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 de subventions régionales<sup>2</sup>. Ces subventions sont cependant loin de couvrir l'ensemble des frais encourus par le CPAS et, dans la plupart des cas, 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. L'autonomie locale reste un grand principe en matière d'insertion socioprofessionnelle, en raison de contextes locaux parfois très différents, et le CPAS est libre de fixer le barème qui lui convient pour le salaire des personnes engagées en application de l'article 60, § 7, de même que le montant des contreparties financières demandées aux utilisateurs.

Le secteur de l'économie sociale représente une exception concernant les subventions liées aux contrats « article 60, § 7 », dans le sens où le CPAS peut bénéficier de **subventions majorées en cas de mise à disposition dans les structures relevant de l'économie sociale**<sup>3</sup>. Si le CPAS peut bénéficier de ces subventions majorées, il n'y aura pas de contrepartie financière à verser par l'utilisateur, puisque la subvention est supposée couvrir la totalité du salaire du travailleur. Certains CPAS n'ont cependant pas accès à ce type de subvention ou ont épuisé leur quota de subvention majorée pour l'année. Dans ces cas-là, une mise à disposition classique peut être effectuée et une contrepartie financière envisagée.

Le secteur privé est une autre exception, en matière de participation financière : en cas de **mise à disposition dans une entreprise privée à but de lucre**, le CPAS est obligé de facturer à l'entreprise l'intégralité de la différence entre le salaire payé au travailleur par le CPAS et les subventions<sup>4</sup>.

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



<sup>2</sup> Au départ, les subventions étaient à la fois fédérales et régionales. Depuis 2016, le dispositif est régionalisé mais les modes de versement de ces subventions restent distincts, dans l'attente d'une réforme qui devrait harmoniser le tout.

<sup>3</sup> A.R. 11.7.2002 déterminant l'intervention financière du centre public d'aide sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à l'intégration sociale mis au travail dans une initiative d'insertion sociale (M.B. 31.7.2002) et ses modifications.

<sup>4</sup> A.R. 4.9.2002 déterminant les conditions d'octroi de la subvention, accordée aux centres publics d'aide sociale, pour une occupation en application de l'article 60, § 7, de la LO, d'un ayant droit à l'intégration sociale qui est mis à disposition d'une entreprise privée (M.B. 2.10.2002).



## 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, et 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 indispensable 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.

## La convention de mise à disposition

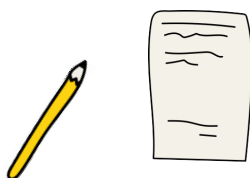
L'« article 60, § 7 » de la LO précise qu'une convention doit être signée obligatoirement entre le CPAS et le partenaire auprès duquel un travailleur sous contrat « article 60, § 7 » est mis à disposition. Ce document sera une balise dans la relation entre les trois partenaires, que sont le CPAS, le 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 ;
- 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.

Une fiche de poste, comportant au minimum une description de fonction et dans la mesure du possible une analyse de risque liée à la fonction, sera annexée à la convention.

La convention peut également préciser que le travailleur pourra être libéré pour suivre une formation pendant ses heures de travail, pour chercher un emploi à la fin de son contrat...

La convention prévoit également les modalités auxquelles il peut y être mis fin.





## 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 récemment mises en lumière par une compagnie d'assurances<sup>5</sup> dressent un constat alarmant : **les travailleurs sous contrat article 60, § 7 courent un risque 3 x plus important d'accident du travail, que les autres travailleurs du CPAS, et 6 x plus important en ce qui concerne les accidents graves du travail.** Un travail de prévention est plus que nécessaire pour faire baisser ces chiffres et permettre des mises à disposition dans de bonnes conditions.



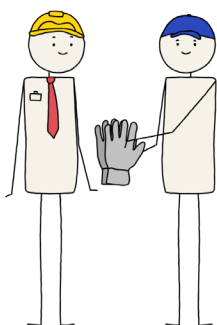
Le travailleur sous contrat article 60 a droit au même niveau de protection qu'un autre travailleur, avec une attention supplémentaire par rapport aux autres nouveaux travailleurs. Le CPAS et l'utilisateur s'entendent pour lui offrir cela, ainsi qu'un accompagnement et un encadrement adaptés à son niveau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

**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 ?**

### 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 1<sup>er</sup> 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 individuelle)** doivent être fournis au travailleur dès son entrée en service.

Notion d'autorité : le travailleur doit pouvoir **identifier qui est son responsable**. Le tutorat est une initiative à mettre en place, pour accompagner le travailleur et le guider dans son parcours professionnel.

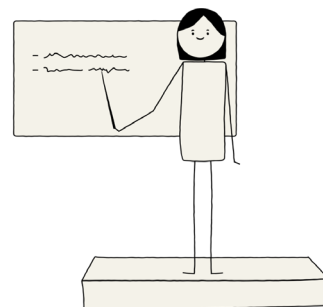
<sup>5</sup> Chiffres Ethias, pour les années 2018 à 2020.



### 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.