

Questions / Réponses sur la Réforme ART60§7/ART61 – Version du 26 novembre 2024

1/La réforme prévoit qu'en cas de mise à disposition dans le cadre d'un contrat art 60 (exception faite de la subvention majorée en économie sociale tel que définie par le décret), une contribution financière de la subvention est demandée à l'utilisateur. Cela signifie-t-il que la mise à disposition à titre gratuit ne sera plus autorisée dès 2025 ? Y compris auprès de la commune, ou d'autres services publics ? Ou vis-à-vis d'autres services internes au CPAS ?

→ *Oui**, la réforme prévoit que la contrepartie financière demandée à l'utilisateur soit comprise entre 10 et 20% du montant de la subvention forfaitaire indexée (non majorée éco soc ou jeune) pour les utilisateurs du secteur public et du secteur privé non marchand, et entre 30 et 40% du montant de la subvention forfaitaire indexée (non majorée éco soc ou jeune) pour les utilisateurs du secteur privé marchand.

Cette décision vise à harmoniser les pratiques et éviter une concurrence entre les CPAS. Une contrepartie entre les différents services du CPAS (facturation interne) ne sera cependant pas imposée.

**A l'exception des contrats Art60 conclus avant le 1 janvier 2025.*

2/a - Quand les différents aspects de la réforme entreront-ils en application ?

→ *La réforme entrera en application le 1^{er} janvier 2025. Cela signifie que la forfaitarisation des montants sera effective à cette date, les nouveaux montants seront octroyés pour les mises à l'emploi, y compris celles déjà entamées.*

2/b- Une période de transition est-elle prévue ?

→ *Pour les conventions (collaboration entre CPAS et utilisateur), une période de transition d'un an est prévue, c'est-à-dire que les conventions signées avant l'entrée en vigueur de la réforme pourront continuer à s'appliquer après l'entrée en vigueur de celle-ci (notamment en ce qui concerne la méthode de facturation aux utilisateurs ou l'accompagnement, puisque les règles seront différentes), et ce pour une période d'un an, jusqu'au 31 décembre 2025.*

Cependant, il pourra être intéressant pour les CPAS de s'adapter plus rapidement, par exemple pour les subventions article 61. Les nouvelles conventions établies à partir du 1^{er} janvier 2025 devront, elles, se conformer aux nouvelles règles établies par le décret et l'AGW de 2024 et le montant de la subvention sera celui de ce nouveau régime de subventionnement...

→ *Les contreparties financières négociées dans le cadre de contrats de travail art60 ayant démarré avant 2024 sont d'application jusqu'au terme du contrat de travail.*

3/ La subvention article 61 pourra-t-elle encore être cumulée avec d'autres aides à l'emploi ? Peut-on cumuler la subvention article 60 avec la subvention SINE ?

- *A partir de la mise en application de la réforme les cumuls d'une subvention art60/61 avec une autre aide à l'emploi ne seront plus possible, et ceci, à l'exception des interventions qui visent l'intégration socioprofessionnelle des personnes porteuses d'un handicap.*
- *Concernant l'aide SINE, c'est l'Arrêté Royal SINE qui interdit le cumul entre les subventions article 60/61 et SINE, et la réglementation SINE est inchangée, donc le cumul n'est toujours pas possible.*

4/Concernant la prise en charge des bénéficiaires 3 mois avant la fin du contrat par le Forem dans le cadre de l'accompagnement orienté coaching et solution, cette prise en charge doit-elle être discutée dans la convention de collaboration CPAS-Forem ?

- *La nouvelle convention de collaboration peut effectivement constituer une base pour l'échange des communications entre le CPAS et le Forem à la fin du contrat 60, mais aussi en amont de ce contrat (formations).*

5/Le dispositif article 61 a été fortement modifié. Les CPAS pourront-ils continuer à utiliser l'article 60 et l'article 61 pour collaborer avec le secteur privé ?
Quelle sera la durée d'une mise à l'emploi article 61 à partir de 2025 ?
Comment s'assurer que l'employeur n'a pas licencié un travailleur avant de l'engager ?

- *Les CPAS pourront continuer à utiliser, au choix, l'article 60 ou l'article 61 pour collaborer avec le secteur privé.
La durée de la mise à l'emploi, à temps plein, sous contrat article 61, sera, comme pour l'article 60, le nombre de jours nécessaires pour que la personne puisse ouvrir un droit complet aux allocations de chômage.*

Les conventions pourront prévoir un article comportant une déclaration sur l'honneur concernant la bonne foi de l'entreprise avec laquelle collabore le CPAS (indiquant par exemple que le travailleur n'a pas été auparavant engagé et licencié par l'entreprise, et que l'entreprise n'a pas licencié de travailleur en vue de cette mise à disposition).

En cas de doute sur l'intégrité d'un partenaire, ou de difficultés avérées, le CPAS reste libre de ne plus établir de convention avec le partenaire.

6/Le CPAS devra-t-il, dès 2025, payer des cotisations patronales pour l'engagement de travailleurs sous contrat article 60 ? Si oui, quel pourcentage de cotisations patronales faudra-t-il appliquer ?

→ *Oui le CPAS va devoir payer des cotisations patronales dès 2025. Le montant de ces cotisations patronales dépend des réglementations fédérales. Nous vous conseillons de prendre contact avec l'ONSS => [Instructions administratives ONSS - 2024/2](#) > Les cotisations de sécurité sociale (socialsecurity.be).*

A titre d'information la fédération des cpas a calculé ce taux et il s'établit à 28,86% (ou 0,2926 si le régime de congé du privé est applicable).

→ *Les éventuelles questions relatives aux cotisations ONSS, peuvent être envoyées à l'adresse de contact suivante : contactdap@onss.fgov.be*

7/Pouvez-vous réexpliquer le principe des contreparties financières versées par les utilisateurs ? Comment les déterminer, de manière précise ? Faudra-t-il adapter les montants à chaque indexation ?

→ *Les contreparties financières versées par l'utilisateur interviennent uniquement dans le cadre d'une mise à disposition article 60. Pour un contrat article 60, le CPAS reçoit, d'une part, une subvention de la Région wallonne, et d'autre part une contrepartie financière de la part de l'utilisateur. **La mise à disposition gratuite n'est plus autorisée à l'exception des mises à disposition dans le cadre de la subvention majorée économie sociale ainsi que pour les contrats art60 conclus avant le 1 janvier 2025.***

Le montant de cette contrepartie financière est déterminé sur base d'un pourcentage du montant de la subvention régionale indexée (ce pourcentage est différent selon les catégories d'utilisateur).

La fourchette dans laquelle la contrepartie doit se situer variera donc à chaque fois que le montant de la subvention sera indexé, cela ne signifie néanmoins pas que le montant demandé à l'entreprise doit être revu à la hausse à chaque indexation tant que les fourchettes restent respectées. Attention pour calculer le montant de la contrepartie financière, celui-ci sera calculé à partir de la subvention forfaitaire indexée non majorée éco soc et jeune.

8/Pouvez-vous expliquer le principe des rétrocessions ? Cette rétrocession se fait - elle au prorata des jours prestés ?

→ *Oui, la rétrocession se fait au prorata des jours prestés (AGW art.4 alinéa 2 et 3). Les rétrocessions versées par le CPAS à un employeur interviennent uniquement dans le cadre d'un contrat article 61.*

Le CPAS reçoit une subvention de la Région wallonne, et reverse une partie de cette subvention à l'employeur.

En cas de mise à l'emploi article 61, le CPAS conserve donc une partie de la subvention, qu'il consacre au travail de prospection et d'accompagnement.

Des détails concernant la manière dont cette rétrocession aura lieu seront donnés dans la circulaire accompagnant les nouveaux textes.

La rétrocession est d'abord calculée sur la subvention proratisée calculée à partir du régime de travail. (Temps plein, 4/5 ETP, ½ ETP, etc.). Attention pour calculer le montant de la rétrocession, celui-ci sera calculé à partir de la subvention forfaitaire indexée non majorée éco soc.

9/Une communication vers les potentiels partenaires du CPAS (utilisateurs article 60, employeurs article 61) est-elle prévue (par exemple une plaquette de communication) ?

→ *Une telle communication n'est pas prévue dans le cadre de la réforme. Toutefois, par le passé, la Fédération des CPAS a déjà rédigé de tels outils, pour aider les CPAS dans leurs démarches vers les partenaires. Ces documents pourraient certainement être mis à jour avant la réforme, pour préparer au mieux les choses.*

10/De nouveaux modèles de conventions sont-ils prévus ?

→ *Des modèles de conventions sont disponibles sur le site de la Fédération des CPAS, disponibles à partir du lien suivant : <https://www.uvcw.be/insertion/modeles/art-91>*

11/Avec la forfaitarisation, la subvention pourra-t-elle être payée pour un mois complet, même en cas de maladie du travailleur ?

→ *La subvention consistera en un forfait, calculé sur la base du régime de travail prévu par le contrat (temps plein, 4/5^{ème}, ½ temps, etc.).*

Ce forfait pourra être justifié sur la base du salaire (des jours prestés et assimilés) du travailleur mais également par d'autres éléments que le salaire du travailleur pour les jours non prestés.

En cas de maladie, la subvention continuera à être versée au CPAS pour autant que le CPAS justifie de tels frais (par exemple les frais relatifs à l'accompagnement par les travailleurs du CPAS du Service ISP), les modalités de justification seront précisées dans une circulaire spécifique au contrôle de la subvention.

*Néanmoins, **l'absence complète de salaire sur un mois** ne pourra donner lieu à l'octroi de la subvention.*

12/La formation du travailleur sous contrat article 60 ou 61 au minimum ½ jour par semaine est-elle obligatoire ? Si oui, cette formation peut-elle être prévue par le tuteur du travailleur ?

→ *L'obligation de libérer le travailleur pour qu'il puisse se former s'applique à l'utilisateur (art60) et à l'employeur art61. Celui-ci est obligé de libérer le travailleur si le CPAS estime qu'une formation lui sera utile/bénéfique/appropriée.*

L'obligation ne porte pas sur le fait de proposer une formation mais bien sur le fait de libérer le travailleur le temps nécessaire pour effectuer la formation qui lui aurait été proposée.

C'est une possibilité que le CPAS a pour augmenter les chances d'insertion du travailleur, et si cette formation est possible, l'utilisateur doit libérer le travailleur.

Le volume de formation et le contenu de la formation font l'objet d'une réflexion commune entre le travailleur et le CPAS.

13/Lorsque le contrat article 60 s'effectue en interne, est-ce qu'il faut établir une convention ?

→ *Non.*

Toutefois, la signature d'une convention avec un service du CPAS, en particulier dans les CPAS qui disposent de "services satellites" (crèches, maisons de repos) pourrait s'avérer nécessaire, pour un accompagnement optimal du travailleur.

14/Des modifications de la partie "mise à l'emploi » du FSAS sont-elles prévues ?

→ *La réforme du dispositif art60/61 n'a aucun impact sur la réglementation relative au FSAS.*

15/Le forfait est-il majoré de 25% pour les jeunes de moins de 25 ans dans le cas suivant ...

- *Oui pour l'Article60 loi du 26 mai 2002 (durant toute la durée d'un contrat à durée indéterminée ou de plusieurs contrats à durée déterminée successifs et sans jour d'interruption)*
- *Non pour l'Article61 loi du 26 mai 2002*
- *Non pour l'Article60§7 loi du 4 avril 1965*
- *Non pour l'Article61 loi du 4 avril 1965*

16/Pourquoi la subvention majorée n'est-elle pas maintenue pour les bénéficiaires de l'ASE de - de 25ans ?

→ *La subvention n'a jamais été majorée pour les bénéficiaires de l'aide financière équivalente au RI de moins de 25 ans. La réforme n'a donc pas modifié les choses à ce sujet.*

17/Le nombre de mises à disposition dans le secteur de l'économie sociale sera-t-il encore limité chaque année ?

→ *Non, pour les mises à l'emploi en « économie sociale », il n'existera plus d'enveloppe fermée. Toute mise à l'emploi éligible à cette subvention majorée sera subsidiée.*

18/Y aura-il des restrictions quant aux types d'utilisateurs ?

→ *Non, comme c'est le cas actuellement, les mises à disposition dans le cadre d'une mise à l'emploi article 60 pourront se faire auprès de tout partenaire ayant signé une convention avec le CPAS.*

Des conditions différentes s'appliqueront selon les types d'utilisateurs (économie sociale, secteurs marchand et non marchand).

19/Concernant l'accompagnement du travailleur, quel sera le nombre minimum d'entretiens d'évaluation imposé par l'AGW ?

→ *La réforme prévoit que le CPAS assure un suivi régulier du travailleur.*

Cette obligation repose sur les pratiques actuelles et ce qui se fait déjà en CPAS.

Un entretien d'évaluation (formel) est imposé au CPAS, le surplus étant laissé à l'appréciation du travailleur social, dans un principe de confiance.