**Art60§7 et 61 FAQ**

# Questions générales

## Comment connaître le nombre de jours de travail que le bénéficiaire doit prester afin de retrouver son droit aux allocations de chômage ?

Pour obtenir le nombre de jours à occuper sous contrat de travail, il est recommandé de contacter le bureau de chômage de l’ONEM afin qu’il vérifie le nombre de jours à prester au cours de la période de référence. <https://www.onem.be/fr/bureaux>

Dans tous les cas, le nombre de jours de travail nécessaire pour ouvrir le droit aux allocations de chômage devra être connu lors de la préparation du contrat de travail. Il est important de ne pas oublier que tout dépassement de cette période ne sera pas couvert par la subvention.

Nous attirons l’attention des CPAS qu’une application est en cours de développement par l’onem et visera l’efficience et la dématérialisation des démarches.

## Qui peut bénéficier d’un contrat Art60§7-61 ?

Pour pouvoir bénéficier du contrat Art60§7 ou Art61, il faut être bénéficiaire :

* du Droit à l’Intégration Sociale (DIS) ;
* ou de l’Aide Sociale Equivalente (ASE) et inscrit au registre des étrangers.

Pour ce qui relève des conditions à remplir pour bénéficier du DIS ou de l’ASE, il convient de se référer à la législation fédérale :

https://www.mi-is.be/fr/lequivalent-du-revenu-dintegration-sociale

## Auprès de quel employeur un bénéficiaire de contrat Article 60§7 et un contrat article 61 peut-il être engagé (Article 61) ou mis à disposition (Article 60§7) ?

1. Article 60§7

L’employeur sera toujours le CPAS. Le travailleur peut effectuer ses prestations au CPAS ou être mis à disposition d’un autre employeur, qui sera appelé « utilisateur ».

Dans le cadre de la subvention principale, les lieux de mises à disposition autorisés sont les suivants :

1. commune ;
2. ASBL ;
3. intercommunale à but social, culturel ou écologique ;
4. société à finalité sociale (SFS) ;
5. autre CPAS ;
6. association régie par le Chapitre XII de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS ;
7. hôpital public affilié de plein droit à l’ONSSAPL ou à l’ONSS ;
8. initiative d'économie sociale agréée ;
9. tout partenaire ayant conclu une convention avec le CPAS sur base de la loi du 8 juillet 1976.

Dans ce dernier cas, il peut, par exemple, s’agir d’une entreprise privée ou d’un pouvoir public non visé par la liste mentionnée supra.

Dans le cadre de la subvention complémentaire, les lieux de mises à disposition autorisés sont identiques, **à l’exception de l’entreprise privée à but de lucre et de l’initiative d’économie sociale agréée lorsque le CPAS bénéficie d’une subvention majorée.**

Dans le cadre de la subvention majorée, les lieux de mises à disposition autorisés sont les suivants :

1. initiative d'économie sociale ou entreprise d'insertion agréées ;
2. agence immobilière sociale ;
3. société à finalité sociale (ou entreprise sociale agréée) ;
4. employeur agréé en tant que centres d'insertion socioprofessionnelle (C.I.S.P.) ;
5. employeur organisant des initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.).
6. Article 61

Dans le cadre de la subvention principale (prime de tutorat), l’employeur est uniquement une entreprise privée ( c’est-à-dire une entreprise du secteur privé à but commercial ou à but de lucre.

Dans le cadre de la subvention complémentaire, les types d’employeur peuvent être aussi bien publics que privés.

En résumé :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Subvention complémentaire** | | **Subvention principale** | |
| Public | Privé | Public | Privé |
| Art.60 §7 | OUI | NON  Commercial | OUI | OUI |
| Art. 61 | OUI | OUI | NON | OUI  prime de tutorat |

## Dans quelles conditions les étrangers en séjour limité ou illimité ont-ils accès aux contrats art. 60, §7 – 61 ?

1. Conditions pour conclure un contrat de travail art. 60, §7 – 61
2. Pour pouvoir bénéficier d’un contrat art.60, §7 - 61, il faut être bénéficiaire du droit à l’intégration sociale (DIS) ou de l’aide sociale équivalente (ASE). Si la personne bénéficie de l’ASE, elle doit également être inscrite au registre des étrangers. C’est le titre de séjour qui détermine si une personne étrangère peut bénéficier du DIS ou de l'ASE.
3. En outre, la personne étrangère doit être autorisée au travail (ce qui est mentionné sur son document de séjour).
4. Enfin, la personne étrangère doit disposer, selon les motifs de son séjour, d’un document de séjour limité ou illimité.

A noter qu’il existe différentes cartes de séjour.

Pour de plus amples informations sur ces cartes ainsi que pour toutes questions relatives à l’accès au territoire, le séjour, l’établissement et l’éloignement des étrangers du territoire belge, il convient de prendre contact avec l’administration compétente :

Office des Etrangers du Service Public fédéral Intérieur

Boulevard Pacheco, 44 à 1000 Bruxelles

Infodesk: 02/488.80.00 ou infodesk@ibz.fgov.be

1. Subventions

Les titres de séjour illimités comme les titres de séjour limités permettent un subventionnement pour une mise à l’emploi sous contrat Art60§7 ou 61 :

* Le titre de séjour illimité sera subventionné aussi bien dans le cadre des subventions principal et complémentaire.
* Le titre de séjour limité sera subventionné :
  + **uniquement dans le cadre du subside principal** **en vertu de l’article 5, § 4bis de la loi de 1965 relative à la prise en charge des secours**. Le séjour de la personne étant limité, la subvention sera égale au RI de catégorie 3. Elle ne pourra dans cette hypothèse pas être cumulée à la subvention complémentaire de 10 euros/jour presté, le CRWASS excluant de la mesure les bénéficiaires de l’ASE en séjour limité ;
  + dans le cadre des subventions principale et complémentaire pour les bénéficiaires du droit à l’intégration sociale (art. 3 de la loi du 26 mai 2002)

1. Autorisation de travail

A noter que par précaution, il est permis au CPAS d’introduire une clause résolutoire au sein du contrat de travail ainsi conclu, aboutissant à la fin automatique du contrat à partir du moment où la personne ne dispose plus d’un titre de séjour valable : « *Le présent contrat prend fin, sans préavis ni indemnité, au jour où le travailleur ne répond plus aux conditions d’occupation des travailleurs étrangers conformément à la* *loi du 9 mai 2018 relative à l’occupation de ressortissants étrangers se trouvant dans une situation particulière de séjour et à son arrêté royal d’exécution du 2 septembre 2018* ».

En effet, il convient de souligner que l’employeur qui afait ou laissé travailler un ressortissant étranger dont le titre de séjour ou l'autorisation de séjour l'autorisant à travailler a été retiré est puni par la loi.

## Les ressortissants Ukrainiens peuvent-ils prétendre à un article60§7 ou un article 61 et à quelle subvention le CPAS peut-il prétendre ?

## Après le déclenchement de la guerre en Ukraine, les personnes arrivées en Belgique enregistrées bénéficient de la protection temporaire. Il s’agit donc par définition d’un droit de séjour limité.

## Or, le Code Réglementaire Wallon de l’Action Sociale et de la Santé exclut de la subvention complémentaire les bénéficiaires du CPAS en séjour limité (carte A). Les réflexions autour des projets de réforme du dispositif portent notamment autour de la suppression des différences de subventionnement entre séjour limité et séjour illimité.

## Selon quelles conditions un contrat Art60§7-61 peut-il être interrompu ?

Une mise à l'emploi sous contrat Art60§7-61 est formalisée par un contrat de travail lui-même régi par le droit du travail (loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). Ce contrat ne peut donc être interrompu que dans le strict respect de cette réglementation.

# Questions spécifiques aux ART 60§7

## Peut-il y avoir deux personnes sous contrat Art60§7-61 dans le même ménage et en couple et sans enfants ?

Différentes situations peuvent se présenter :

Situation A : les deux contrats Art60§7 débutent au même moment.

Si la personne Y est à charge de la personne X, elle est de facto bénéficiaire du DIS. Elle peut donc valablement conclure un contrat Art60§7-61. Les deux contrats seront donc subventionnés via la subvention complémentaire et la subvention principale.

Situation B : un contrat Art60§7 a déjà débuté et la deuxième personne du ménage souhaite, à son tour, débuter un contrat Art60§7

Si le ménage compte déjà un contrat Art60§7 temps plein (taux famille à charge), la deuxième personne n’aura plus droit à un Art60§7 subventionné si le contrat ne démarre pas à la même date. En effet, son DIS s’arrête (les ressources du ménage sont égales ou supérieures au taux auquel il peut prétendre).

De façon générale, il n’est pas possible d’octroyer une mise à l’emploi Art60§7-61 lorsqu’un conjoint vivant sous le même toit dispose déjà d’une mise à l’emploi de ce type à temps plein. En effet, lors de la seconde demande, le DIS est refusé pour revenus suffisants par rapport au taux auquel la seconde personne pourrait prétendre.

Situation C : Un même ménage est composé d’un ou plusieurs parents et un ou plusieurs enfants.

Les ressources des ascendants ou descendants ne sont pas systématiquement prises en compte dans le calcul des ressources pour l’octroi d’un contrat Art60. Cette matière dépend du SPP IS pour toute info complémentaire nous vous conseillons de consulter leur site :

https://primabook.mi-is.be/fr/droit-lintegration-sociale/le-calcul-des-ressources

## Un bénéficiaire de contrat Art60§7-61 peut-il, en cours de contrat, réduire son temps de travail ?

Si le contrat est conclu dans le but d’obtenir les allocations sociales complètes, il faut s’assurer que la diminution du temps de travail n’aura pas d’impact sur le montant des allocations octroyées au terme du contrat Art60§7-61.

S’il y a une diminution des allocations due à la réduction du temps de travail, l’objectif même de la conclusion d’un contrat Art60§7 n’est pas atteint puisque l’objectif final est d’obtenir les allocations complètes.

Par contre, si le contrat est conclu pour obtenir une expérience professionnelle, celle-ci peut porter sur des prestations réduites.

## Un bénéficiaire du RI ayant un casier judiciaire peut-il être engagé sous contrat Art60§7 ?

Des restrictions peuvent être mentionnées dans le casier judiciaire lui-même (interdiction d’exercer une activité qui mettrait l’inculpé en contact avec des mineurs par exemple). Si ce n’est pas le cas, il n’y a aucune interdiction d’engager ce bénéficiaire sous contrat Art60§7.

Il faut également savoir que, si le bénéficiaire a commis une infraction mineure, elle disparaîtra de son casier après 3 ans. Quoiqu’il en soit, si le CPAS estime que le bénéficiaire est apte à exercer cet emploi, il peut valablement conclure un contrat Art60§7 avec lui.

## Que se passe-t-il si un travailleur sous contrat Art60§7 n’est plus bénéficiaire du DIS ou de l’ASE durant son contrat ? Ou si, au terme de son CDD, il n’est plus bénéficiaire du DIS ou de l’ASE ?

La subvention Art60§7-61 reste due sur la base de l’Art36 de la loi du 26 mai 2002 jusqu’au terme initialement prévu : « *(…) La subvention reste due au centre jusqu’au terme du contrat de travail, même si la situation familiale ou financière du travailleur concerné se modifie pendant la durée du contrat de travail ou s’il s’établit dans une autre commune.* »

C’est en effet la situation du bénéficiaire au moment de l’engagement qui est observée. Si le bénéficiaire est bien dans les conditions DIS lors de l’engagement, alors le contrat peut être poursuivi jusqu’à son terme initial et le travailleur peut profiter alors d’une expérience professionnelle et ce, même si sa situation a changé en cours de contrat.

Concernant la conclusion d’un CDD et la modification de la situation du bénéficiaire, si le contrat concerné est toujours en cours, il est conseillé au CPAS de rédiger un avenant au contrat, et ce avant son terme, afin de le prolonger pour la durée nécessaire à l’obtention des allocations sociales.

Par contre, si le contrat est arrivé à son terme, un nouveau contrat devra être rédigé. La situation du bénéficiaire observée sera alors la situation actuelle. Or, étant donné qu’il ne sera plus bénéficiaire du DIS, il ne pourra plus bénéficier d’un contrat Art60§7. Le CPAS ne pourra plus bénéficier de subventions dans ce cadre.

Dans tous les cas, il est conseillé au CPAS de rédiger des contrats correspondants directement à la durée nécessaire à l’obtention des allocations sociales afin d’éviter ce genre de déconvenue.

Nous vous referrons aussi à la circulaire du SPP IS concernant le calcul des ressources ainsi que de la FAQ : https://www.mi-is.be/fr/reglementations/circulaire-du-7-octobre-2022-concernant-les-revenus-professionnels-mise-jour

## Un contrat Art60§7 doit-il prendre la forme d’un CDD ou d’un CDI ?

Le contrat de travail est soumis à la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail. Même si la conclusion de CDD est tout à fait permise dans ce cadre, il est conseillé de prévoir un CDI avec clause résolutoire stipulant que le contrat prend fin à la date d’ouverture du droit aux allocations.

Cette clause indique les conditions auxquelles le contrat peut prendre fin de plein droit. Appliquée à un CDI, elle peut en limiter la durée en prévoyant la fin du contrat lorsqu’un événement (futur et incertain) se produira. Pour être licite, cette clause ne peut notamment pas avoir pour conséquence que le contrat prendra fin par la seule volonté d’une des parties.

Dans le cas de l’Art60§7, cette clause résolutoire permet que la durée du contrat soit celle qui correspond au nombre de jours nécessaires pour retrouver un droit au chômage : « *Le présent contrat de travail prend fin automatiquement, sans préavis ni indemnités, lorsque la personne justifie de X journées de travail ou assimilées être telles par l'article 38 de l'Arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la réglementation de chômage, afin de lui permettre de bénéficier des allocations de chômage, ou lorsqu'elle acquiert le droit au bénéfice d'une allocation sociale complète* ».

Bien qu’il puisse être possible de connaître d’avance le nombre de jours à prester, il arrive fréquemment, en cours de contrat, que la date de fin du contrat évolue (maladie, etc.). Utiliser cette clause résolutoire permet d’éviter de mauvaises surprises en fin de contrat.

Ce dernier comprendra idéalement au moins les éléments suivants :

* Nom et coordonnées de l’employeur ;
* Nom et coordonnées du travailleur ;
* Régime de travail ;
* Statut (ouvrier/employé) ;
* Durée du contrat (idéalement : CDI avec clause résolutoire, ou CDD) ;
* En cas de prestations incomplètes : l’horaire de travail ;
* La mention du règlement de travail applicable (celui du CPAS) ;
* Le lieu de travail ;
* La rémunération (il peut s’agir du renvoi vers un statut plutôt que l’indication d’un montant).

Des modèles de contrats sont disponibles sur le site web de la fédération des CPAS (<https://www.uvcw.be/espaces/cpas/755.cfm>).

La conclusion d’un contrat à durée déterminée est possible mais celui-ci doit être de minimum trois mois et comporter maximum 4 contrats sur une période de 2 ans.

Pour le surplus, il est renvoyé vers la législation fédérale en matière de contrat de travail : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail>

## Quel est le montant de la contrepartie financière que l’utilisateur doit verser au CPAS en cas de mise à disposition d’un Art60§7 ?

En cas de mise à disposition au sein d’une entreprise privée commerciale, la contrepartie est imposée par l’arrêté royal du 4 septembre 2002. Elle est calculée comme étant la différence entre le salaire brut du travailleur et le subside reçu par le CPAS. Il est à noter que l’exonération des cotisations patronales doit être réinvestie dans l’insertion professionnelle des bénéficiaires du CPAS (emplois supplémentaires et/ou encadrement des travailleurs).

Dans les autres cas, le CPAS est libre d’exiger ou non une contrepartie et d’en déterminer le montant. Elle est prévue dans la convention de mise à disposition. Il est cependant conseillé d’éviter la gratuité, ou, du moins, de la justifier si elle est impossible à écarter pour des raisons évaluées au cas par cas par le conseil de l’action sociale.

## Un·e étudiant·e peut-iel bénéficier d’un contrat Art60§7-61 ? Et qu’en est-il au niveau des subventions principales et complémentaires ?

Oui si l’étudiant est bénéficiaire du DIS ou de l’ASE.

Subvention principale

La subvention est éligible.

Par ailleurs si la personne mise à l’emploi a moins de 25 ans avant le jour de la signature du contrat, le CPAS peut bénéficier d’une subvention majorée (cf. question suivante).

Subvention complémentaire

Depuis 2019 et l’obligation d’inscrire tout bénéficiaire comme demandeur d’emploi au Forem préalablement à une mise à l’emploi, la subvention complémentaire n’est plus octroyée.

## La subvention Art60§7 est majorée de 25% pour les moins de 25 ans en DIS. Que se passe-t-il si le bénéficiaire fête ses 25 ans en cours de contrat ?

DIS

Si le contrat a été signé avant le 25ème anniversaire, la subvention s’élèvera à 125% pendant toute la durée du contrat.

Toutefois, lors de l’envoi du formulaire après le 25ème anniversaire, l’application informatique du SPP IS détecte que la personne n’est plus dans les conditions d’âge.

Dans le cas où le CPAS encode des CDD **sans jour d’interruption** entre chaque CDD, si le CPAS ne perçoit plus cette majoration parce que le travailleur à plus de 25 ans lors du xième CDD, il devra prendre contact avec le SPP-IS (question@mi-is.be) pour continuer à percevoir la majoration des 25%. L’encodage sera alors effectué manuellement par le SPP-IS.

ASE

Cette majoration de 25% n’est pas éligible pour les bénéficiaires de l’ASE.

## Est-il possible d’engager une personne sous contrat Art60§7 tout en lui permettant de suivre des cours (français par exemple) ?

Outre la récupération des droits au chômage, un des premiers objectifs des mises à l’emploi art60§7 est la réinsertion durable sur le marché du travail.

Outre l’expérience professionnelle, des formations (par exemple en langues) sont souvent des atouts pour l’avenir.

Si la formation peut être intégrée dans le contrat Art60§7, et que le CPAS titulaire du contrat est d’accord, alors elle peut être s’exercer durant les heures de travail.

S’il y a mise à disposition auprès d’un utilisateur, il conviendra aussi de l’intégrer dans la convention de mise à disposition.

## Faut-il prendre en compte les cotisations patronales pour les contrats Art60§7 mis à disposition dans le secteur privé dans la facturation à l'employeur, étant donné que le CPAS est exonéré du paiement de celles-ci ?

## Oui, le cadre légal des mises à l'emploi sous contrat Art60§7 ne prévoit pas de les en exclure.

## La subvention principale Art60§7 est-elle indexée ?

La subvention principale est fonction du montant du RI taux catégorie 3 (famille à charge). Toute fluctuation de son montant impacte la subvention Art60§7.

Pour connaître le montant actualisé, il est renvoyé vers le SPP IS : <https://primabook.mi-is.be/fr/droit-lintegration-sociale/montants-ris>

Attention ! Le montant de la subvention n’est pas indexé automatiquement.

En effet, le CPAS doit envoyer un nouveau formulaire à chaque augmentation du RI (index et augmentation bien être) si le contrat Art60§7 est en cours au moment du changement du montant du RI.

Si l’indexation n’a pas lieu, le CPAS devra prendre contact avec le SPP IS ([question@mi-is.be](mailto:question@mi-is.be)) pour en comprendre la raison et encoder correctement le formulaire.

En ce qui concerne le montant de la subvention majorée en économie sociale, il est renvoyé vers la circulaire annuelle publiée sur le site portail du SPW Action sociale, dans les documents téléchargeables :

<http://actionsociale.wallonie.be/insertion-activation-aide-sociale/articles-60-61>

## L’utilisateur d’un travailleur sous contrat Art60§7 peut-il mettre à disposition ce bénéficiaire auprès d’un autre utilisateur ?

La mise à disposition **en cascade** est interdite.

Pour déterminer s’il y a une mise à disposition en cascade, c’est la question de l’autorité fonctionnelle sur le travailleur qui est centrale : est-ce toujours bien l’utilisateur auprès duquel le CPAS a mis le travailleur à disposition qui exerce l’autorité de fait sur ce dernier, ou l’autorité a-t-elle été déléguée à un tiers (ce qui est interdit) ?

Etant donné la diversité des situations, c’est bien au cas par cas qu’il convient d’apprécier la possibilité de partenariat avec un nouvel utilisateur. C’est également au cas par cas que l’inspection des lois sociales analysera la situation du travailleur en cas de contrôle.

## Quels sont les jours de travail subventionnés dans le cadre d’un contrat Art60§7 ?

## Subvention principale

## Seuls les jours prestés et assimilés repris dans les comptes individuels ainsi que les congés annuels sont pris en considération.

## Inversement, les jours non rémunérés ne sont pas pris en compte dans le calcul de la subvention.

## A titre exclusivement indicatif, les périodes suivantes sont couvertes par la subvention principale (pour autant qu’elles ne soient pas couvertes par une autre source de financement ou une assurance quelconque) : salaire garanti, congé d’adoption, petits chômage (mariage, naissance, décès), heures perdues, incapacité de travail résultant d’une maladie.

En cas d’indemnité de préavis versée au travailleur sous contrat Art60§7, la subvention est octroyée pour les mois concernés par cette indemnité puisque la règlementation (loi du 26 mai 2002 – article 36) précise que : « *Une subvention est due au centre lorsqu'il agit en qualité d'employeur en application de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS. Lorsque la personne est engagée à temps plein la subvention est égale au montant du revenu d'intégration fixé à l'article 14, § 1, 4°, de la présente loi. La subvention reste due au centre jusqu'au terme du contrat de travail, même si la situation familiale ou financière du travailleur concerné se modifie pendant la durée du contrat de travail ou s'il s'établit dans une autre commune ».*

Subvention complémentaire

L’article 229 du CRWASS définit les jours de prestations comme les « *jours de travail accomplis par un ayant droit, déclarés comme jours prestés à l’ONSSAPL ou à l’ONSS et couverts par un contrat de travail conclu en vertu des articles 60§7 ou 61 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d’action sociale au maximum pour la durée nécessaire à l’obtention du bénéfice complet des allocations* ».

Nous vous conseillons également de prendre connaissance de la circulaire calcul des ressources publiées par le SPP IS. https://www.mi-is.be/fr/reglementations/circulaire-du-7-octobre-2022-concernant-les-revenus-professionnels-mise-jour

## La subvention complémentaire est-elle due en cas de contrat conclu dans une entreprise située en-dehors de la Région wallonne (le bénéficiaire étant domicilié en RW) ?

Le droit européen garantit la libre circulation des travailleurs dans l’Union Européenne.

Rien n’empêche donc le CPAS de conclure une convention avec un partenaire étranger ou situé dans une autre région.

Le CPAS devra cependant s’assurer que la règlementation sociale est respectée et organiser le tutorat du travailleur.

## Quid en cas de déménagement d’un bénéficiaire en cours de contrat ?

En ce qui concerne un contrat Art60§7, le CPAS initial peut rester compétent.

Il est entendu que le CPAS, s’il reste compétent, maintient le contrat de travail pour la durée prévue initialement.

En cas d’aide supplémentaire, c’est alors le CPAS du nouveau lieu de résidence qui sera compétent.

## Que se passe-t-il en cas d’incarcération d’un bénéficiaire d’un contrat Art60§7 en cours de contrat ?

Tout contrat de travail Art60§7 est suspendu pendant l’incarcération du bénéficiaire. Ceci implique que pendant la période de suspension du contrat, la personne n’est pas rémunérée, et les subventions ne sont donc pas dues.

Pour toutes questions concernant les formulaires, nous vous conseillons de prendre contact avec le SPP-IS ([question@mi-is.be](mailto:question@mi-is.be).)

A noter qu’en conséquence, le terme du contrat de travail devra certainement être modifié pour que la durée du contrat corresponde au nombre de jours nécessaires à la récupération complète des allocations sociales.

## Une mise à disposition d’un travailleur en Art60§7 est-elle possible auprès d’une personne physique ?

Oui mais sans donner lieu à une subvention complémentaire.

## L'indemnité de rupture payée par le CPAS dans le cadre d’un contrat Art60§7 est-elle prise en charge par les subventions complémentaire et principale ?

Un préavis non presté est une période, couverte par le contrat de travail, pendant laquelle l’employeur est censé payer la rémunération. Le fait de prester ou non le préavis relève de la décision de l’employeur (prise oui ou non de commun accord avec le travailleur).

La subvention principale pourra porter sur l’indemnité de rupture. Cette disposition est reprise à l’article 1er, 4° de l’Arrêté royal du 14 novembre 2002 qui définit la rémunération brute comme « la somme de la rémunération nette, du précompte professionnel, des cotisations de sécurité sociale du travailleur, des cotisations du sécurité pécule de vacances, du pécule de vacances de sortie et de l’indemnité de rupture suite à la résiliation du contrat de travail ». Le subside principal ne s’arrête donc pas nécessairement à la date de fin de contrat.

La subvention complémentaire, étant octroyée « pour la mise au travail », elle ne pourra pas prendre en compte l’indemnité de préavis (c’est-à-dire les jours de préavis non prestés).

## Jusque quand la subvention Art60§7 est-elle due pour un jeune en stage d’attente ?

Un jeune en stage d’attente peut être mis à l’emploi en application de l’article 60, §7 ou de l’article 61, et sa mise à l’emploi permettra de recevoir les subventions principale et complémentaire jusqu’au terme prévu du contrat (c’est-à-dire jusqu’au moment où le jeune ouvre un droit complet aux allocations de chômage).

La subvention complémentaire n’est pas octroyée si le jeune bénéficie d’allocations d’insertion, mais un jeune en stage d’attente ne perçoit pas d’allocations d’insertion et ouvre donc le droit à la subvention complémentaire.

# ART60§7 SUBVENTION MAJOREE AUPRES D’INITIATIVES D’ECONOMIE SOCIALE

## Avertissement avec un remplissage uni *Il est renvoyé à la circulaire annuelle relative à la subvention majorée de la Wallonie pour les CPAS wallons dans le cadre de mises à l’emploi des ayants droit à l’intégration sociale ou à une aide sociale financière auprès d’initiatives d’économie sociale*

## Comment bénéficier de la subvention majorée en initiatives d’économie sociale ?

La procédure d’octroi de la subvention majorée en initiatives d’économie sociale est prévue par une circulaire communiquée annuellement aux CPAS wallons.

L’enveloppe budgétaire qui y est consacrée est fermée.

## Une mise à l’emploi Art60§7 « classique » peut-elle devenir une mise à l'emploi Art60§7 en initiatives d’économie sociale ?

Pour obtenir la majoration de la subvention en initiatives d’économie sociale, le CPAS doit, notamment, démontrer que les travailleurs mis à disposition représentent, également, au sein de l'initiative d'économie sociale des emplois supplémentaires.

Le passage d’un contrat Art60§7 « classique » vers une mise à l’emploi majorée en initiatives d’économie sociale pourra être envisagée si, et seulement si, le CPAS procède simultanément à un engagement supplémentaire afin de remplacer la personne qui était occupée dans le cadre de Art60§7 « classique ».

## Si l’enveloppe en initiatives d’économie sociale a été épuisée en cours d’année, que doit faire le CPAS ?

Si le CPAS a totalement consommé l’enveloppe, plus aucune demande de subvention majorée ne sera accordée. Il pourra alors solliciter la subvention classique pour les mois qui restent à couvrir et convenir, avec le partenaire de mise à disposition, qu’une contrepartie financière pourra être demandée pour cette période.

## La rémunération brute annuelle du travailleur inclut-elle le pécule de vacances, la prime de fin d’année et le pécule de sortie ?

La subvention est limitée à la rémunération brute du travailleur, à savoir la somme de la rémunération nette, du précompte professionnel, des cotisations de sécurité sociale du travailleur, des cotisations de sécurité sociale patronales non-exonérées, de la cotisation spéciale de sécurité sociale, de la prime de fin d'année, du pécule de vacances, du pécule de vacances de sortie et de l'indemnité de rupture suite à la résiliation du contrat de travail.

Le CPAS peut répartir la rémunération brute sur tous les mois de l’année en sachant que les plafonds mensuel et annuel repris dans la circulaire ne peuvent être dépassés.

## Lors de l’introduction de la demande de subvention en initiatives d’économie sociale, un message d’erreur apparaît « *ERROR 910910 Initiative économie sociale bénéficiaire non reconnue pour cette période* ». Après vérification, l’IES concernée est bien agréée et en ordre. Que faut-il faire ?

## Lors de l’apparition d’un message d’erreur de ce type, il convient de prendre contact avec les institutions suivantes :

## Front Office du SPP-IS en charge du logiciel Novaprima : question@mi-is.be;

## SPW Economie, Emploi, Formation et Recherche – Direction de l’Economie sociale : [economie.sociale@spw.wallonie.be](mailto:economie.sociale@spw.wallonie.be) .

## Ces deux institutions se concerteront pour débloquer la situation et apporter la raison du blocage.

# ARTICLE 61 (COMPLEMENTAIRE) - PRIME DE TUTORAT (PRINCIPALE)

## 

## Qu’est-ce que la prime de tutorat en subvention principale ?

Il s’agit d’une subvention accordée pour une mise à l’emploi dans le cadre de la subvention principale et ce, auprès d’une entreprise privée à but de lucre (personne physique ou personne morale).

A cette fin, le CPAS conclut une convention avec l’entreprise privée en vue d’assurer un encadrement et/ou une formation au bénéficiaire.

Cette prime s’élève à 250€ par mois pour un temps plein pour une durée de maximum 12 mois, pouvant être étalés sur 24 mois maximum.

Pour un engagement à temps partiel, la prime est calculée au prorata du temps presté.

Les conditions pour bénéficier de cette prime sont les suivantes :

* L’engagement doit être d’au moins un mois ;
* Le régime de travail est d’au moins un mi-temps ;
* Une convention doit être passée entre le CPAS et l’employeur ;
* L’employeur est obligatoirement une entreprise privée.

La convention prévoit les modalités d’accompagnement et/ou de formation du travailleur concerné, ainsi que son évaluation.

## Un Art61 à temps partiel est-il possible et comment se calcule les subventions ?

La mise à l’emploi à temps partiel est autorisée.

Dans le cas d’un temps partiel, c’est l’expérience professionnelle qui est mise en avant puisqu’il ne permet pas d’accéder aux allocations de chômage complètes.

Subvention complémentaire

Elle se calcule au prorata du temps de travail presté (50% si c’est un mi-temps par exemple).

La subvention sera limitée à la période nécessaire pour récupérer un droit complet, si la personne était à temps plein.

Subvention principale

La prime de tutorat sera octroyée pour 12 mois civils sur une période de 24 mois civils maximum, quel que soit le temps de travail.

Le montant de 250 euros sera réduit proportionnellement lorsqu’il s’agit d’une mise à l’emploi à temps partiel. Exemple : 1/2 ETP = 250 x ½ = 125 euros.

## Que se passe-t-il en cas de chômage économique en cours de contrat Art61 ?

Etant donné que la prime de tutorat est basée sur la justification des frais d’accompagnement, d’encadrement et de formation du travailleur, elle ne peut être perçue en cas de chômage économique.

Par conséquent, l’intervention ne peut être payée auprès de l’employeur pendant la période de chômage économique (tant pour la prime de tutorat que pour la subvention Art61 complémentaire).

Si pendant la période de chômage économique, le CPAS ou l'entreprise offre au travailleur la possibilité de suivre une formation ou un jobcoaching alors la prime peut être payée pour compenser les frais réalisés.

## Est-il possible de demander la prime de tutorat si le contrat a déjà débuté depuis quelques mois ?

Il est possible de demander la prime de tutorat pour un contrat de travail ayant déjà débuté.

La prime peut être octroyée pour une durée maximum de 12 mois civils, répartis sur une période totale de mise à l'emploi de 24 mois civils au maximum. Lorsque l'ayant droit fait l'objet de plusieurs mises à l'emploi auprès de différentes entreprises privées, ces 12 mois peuvent également être répartis sur une période de 24 mois.

## La prime de tutorat est-elle versée entièrement si le contrat Art61 débute en cours de mois ?

## Peu importe la date de l’engagement, la prime peut être demandée dans le mois calendrier. Cependant, celle-ci sera proratisée au nombre de jours, toujours sur un période de 12 mois civil qui peuvent être répartis sur une durée totale de 24 mois civils.

## Un CPAS peut-il bénéficier de la prime de tutorat pour un même bénéficiaire à plusieurs reprises ?

La législation ne prévoit pas de limitation à cet égard. Une nouvelle convention peut donc s’envisager.

Néanmoins, la prime de tutorat ne sera autorisée qu’après la période des 24 mois civils, à condition que le bénéficiaire remplisse les conditions de l’Art61 et que le CPAS estime l’accompagnement nécessaire.

Une démarche auprès du SPP IS est néanmoins nécessaire pour débloquer le dossier.

## La subvention complémentaire Art61 et la prime de tutorat peuvent-elles être rétrocédées à l’employeur ?

Il y a 2 possibilités :

- soit le CPAS garde les subsides, et il assure la formation ;

- soit il les reverse à l’employeur sur la base de justificatifs (factures) qui servent à financer la formation et l’insertion du travailleur.

## 

## Est-il possible pour un travailleur indépendant d’engager un travailler en ART61 ?

Oui. La prime de tutorat et la subvention complémentaire sont dues.

# Maladie, absences et temps de travail

 Pour connaître les jours considérés comme prestés et assimilés, il est renvoyé vers l’ONSS à l’adresse suivante :

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/declarationmethod_workerservices.html>

## Les jours de maladie peuvent-ils être inclus dans le calcul du nombre de jours prestés Art60§7-61 ?

Tant que le travailleur perçoit une rémunération de l’employeur, les subventions principale et complémentaire seront dues pour autant que cette rémunération corresponde au minimum au montant de la subvention. Lorsque l’employeur ne verse plus de rémunération, les subventions ne sont dès lors plus dues.

## Que se passe-t-il en cas d’accident de travail d’un bénéficiaire en cours de contrat Art60§7-61 ?

Subvention complémentaire

## Etant donné qu’elle se base sur les jours prestés, la subvention ne sera pas due.

Dans ce cadre, les jours de prestations sont, conformément à la législation en vigueur, les *jours de travail accomplis par un ayant droit, déclarés comme jours prestés à l’ONSSAPL ou à l’ONSS et couverts par un contrat de travail conclu en vertu des articles 60§7 ou 61 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d’action sociale au maximum pour la durée nécessaire à l’obtention du bénéfice complet des allocations*. A noter qu’il convient d’entendre par là les jours prestés et assimilés en application des règles établies par l’ONSS et l’ONSSAPL (cfr. supra).

Subvention principale

Si le CPAS paie la rémunération du bénéficiaire, la subvention est due.

Inversement, si le CPAS ne rémunère pas le travailleur Art60§7-61, la subvention n’est pas due.

## Si, ultérieurement, l’assureur rembourse au CPAS le salaire du travailleur Art60-61, le CPAS n’aura plus droit à la subvention pour cette période. Il devra donc rembourser la subvention indûment perçue.

## Les jours fériés ou les vacances annuelles sont-ils pris en compte dans le calcul du nombre de jours prestés ?

Oui, puisqu’ils sont à charge du CPAS.

## Comment traiter les périodes d’absence, visées ci-dessous, pour l’octroi des subventions ?

Repos compensatoire

Si le bénéficiaire travaille à temps plein et est amené à avoir des repos compensatoires, cela signifie qu’il a travaillé plus qu’un volume horaire temps plein.

Etant donné que les jours de repos compensatoires sont calculés sur cette base (excédents des heures « normales »), ils sont recevables pour les subventions principale et complémentaire car ce sont des heures de travail effectivement prestées.

Chômage intempérie

Etant donné que la subvention complémentaire se base sur les jours effectivement prestés, elle ne sera pas due.

Il en est de même pour la subvention principale car durant cette période, le bénéficiaire peut bénéficier des allocations de chômage pendant la période de chômage économique.

Pour tout ce qui relève de la règlementation sur le chômage, il est renvoyé vers l’arrêté royal du 25 novembre 1991.

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/1991/11/25/1991013192/justel>

Chômage pour fermeture suite aux vacances annuelles

Cette période pourrait équivaloir à une suspension du contrat de travail (article 28 de la loi du 03.07.1978) si les travailleurs n'ont pas ou plus un nombre suffisant de jours de vacances pour couvrir la période entière de fermeture.

Ceux-ci pourraient, dans ce cas, être mis en chômage temporaire, pour autant qu’ils remplissent les conditions pour y avoir droit.

Dans ce cas, ni la subvention principale ni la complémentaire ne seront dues.

## Quel sont les règles en matière de temps de travail et de temps de repos pour un travailleur sous contrat Art60§7 ?

La réglementation sur les temps de travail et les temps de repos est basée sur 5 grands principes :

* interdiction de travailler au-delà des limites normales de la durée du travail ;
* interdiction de faire travailler les travailleurs en dehors des horaires de travail qui leur sont applicables ;
* interdiction du travail du dimanche ;
* interdiction du travail de nuit ;
* interdiction du travail au cours de jours fériés.

Il existe évidemment toute une série d’exceptions. On recommande néanmoins d’éviter d’en faire usage.

Si toutefois tel était le cas, il faudra être vigilent à différents points, dont notamment : l’application du règlement de travail de l’employeur, l’assurance durant ces périodes, l’encadrement spécifique du travailleur Art.60§7, etc.

Aussi si le CPAS souhaite formellement l’interdire, il le précisera dans la convention passée avec l’utilisateur.

Plus d’informations sont disponibles sur le site du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale : http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=38255

# Cumul de subventions

## Un bénéficiaire d’un contrat Art60§7 à temps plein peut-il avoir une activité d’indépendant à titre complémentaire en parallèle ?

Cela n’est pas interdit.

Il faut cependant introduire au préalable la demande au Conseil de l’action sociale (CAS) qui donnera une autorisation de cumul.

Le CAS ne s’y opposera que si l’activité va à l’encontre des intérêts du CPAS et/ou est de nature à compromettre le projet d’insertion socioprofessionnelle du travailleur. Dans ce cas, le CAS devra motiver son refus.

## Peut-on cumuler Sesam (Soutien à l'Emploi dans les Secteurs d'Activité Marchands) et Art61 ?

## La mesure Sesam est cumulable avec un contrat Art61.

Pour plus d’info sur la mesure Sesam :

<https://emploi.wallonie.be/home/aides-a-lemploi/sesam.html>

Et sur le cumul Sesam-autres aides à l’emploi :

<https://www.securex.eu/lexgo.nsf/vwFicheByCategory_fr/ABDD4311577A2746C1257B7900288EAD?OpenDocument>

## Peut-on cumuler PFI et Art61 ?

Non ce n’est pas autorisé car le PFI n’est pas un contrat de travail.

Le PFI est un contrat conclu entre un stagiaire, un employeur et le FOREM, portant sur une formation professionnelle individuelle en vue d'acquérir les compétences nécessaires pour exercer une activité professionnelle chez l'employeur.

Le cadre légal prévoit que le stagiaire, durant l’exécution du contrat de formation, reste inscrit comme demandeur d’emploi inoccupé et perçoit à charge du Forem une prime mensuelle.

Cela signifie donc que le contrat Art61 ne pourra être activé qu’après la période de formation.

## Peut-on cumuler les subventions SINE et Art61 ?

Lorsque les conditions spécifiques pour la prime de tutorat sont remplies (entre autres occupation auprès d’une entreprise privée, conclusion d’une convention de collaboration en matière de mise à l’emploi), cette prime peut être combinée avec une mise à l’emploi sine. Cette dernière possibilité est toutefois moins évidente car il s’agit d’une mise au travail axée sur les entreprises privées comme employeur ou comme utilisateur.

Par contre, pour le subside complémentaire, le cumul des subventions SINE-Art61 est autorisé.

## Peut-on cumuler Art60§7 et Impulsion ?

Le cumul Art60§7 et Impulsion n’est pas autorisé.

En effet, il ne peut pas y avoir une double intervention dans la rémunération.

## Peut-on cumuler Art61 et Impulsion ?

Oui, le cumul de la mesure Impulsion avec la subvention Art61 est autorisé (que ce soit avec la prime de tutorat de 250€/mois ou la subvention complémentaire de 15€/jour), puisque la prime de tutorat n’est pas une intervention dans la rémunération.

## Peut-on cumuler Art60-61 avec la mesure APE ?

Le cumul entre les subventions Art60§7 ou 61 et les subventions APE, est interdit par la législation APE.

Pour toutes questions relatives au dispositif APE, il est conseillé de contacter le Forem : [ape.contact@forem.be](mailto:ape.contact@forem.be).

# Art60§7-61 & allocations

## 

## Peut-on conclure un contrat Art60§7 avec un bénéficiaire s’il dispose d’allocations d’insertion ?

Oui un contrat article 60§7 ou 61 peut tout à fait être conclu avec un jeune qui bénéficie d’allocations d’insertion.

Cette mise à l’emploi permettra l’octroi de la subvention principale uniquement.

## Une personne en attente d’autre allocation sociale (chômage, mutuelle, pension de survie, Allocation de remplacement de revenu) peut-elle être mise sous contrat Art60§7 et bénéficier de la subvention principale ?

Oui la personne peut bénéficier d’un contrat Art60§7 tant que l’ouverture d’un droit à autre allocation n’est pas notifiée au travailleur.

Aussi, il est conseillé aux CPAS d’intégrer une clause résolutoire dans le contrat prévoyant que ce dernier s’arrête dès la récupération effective du droit à une allocation sociale complète.

La subvention ne sera plus octroyée au CPAS à partir du moment où une allocation complète est octroyée au travailleur.

# AGW 09/05/2019 – Inscription demandeur d’emploi (DE)

## Quel impact a l’AGW du 09/05/2019 ?

Cet AGW reprend les instructions déjà mentionnées dans la circulaire du 7 février 2014 de Madame la Ministre Maggie De Block.

Concrètement, lors de l’ouverture d’un dossier DIS d’un bénéficiaire, le CPAS est tenu d’inscrire ce bénéficiaire comme demandeur d’emploi (DE) auprès du Forem.

Cette inscription doit être préalable à la conclusion d’un contrat Art60-61.

Il n’est pas demandé d’inscrire les bénéficiaires sous un code particulier ni de vérifier cette information en cours de contrat.

De même que si le CPAS conclu plusieurs CDD avec le même bénéficiaire, il n’est pas demandé de vérifier cette information à chaque nouveau contrat.

Par ailleurs, si le bénéficiaire n’a pas été inscrit au Forem préalablement à la conclusion du contrat, il ne pourra être pris en compte dans le calcul du nombre de jours prestés.

Ceci vaut pour les contrats conclus à partir du 23/09/2019.