



La Mise à disposition dans le cadre
de la mesure du contrat de travail Article 60§7



Article 60§7
Brochure d'information
à l'attention des futurs utilisateurs
Réinser

Réinser

Avenue Maurice Destenay, 1 - 4000 Liège

Tél. : 04/220 59 25

Fax : 04/250 96 46

Courriel : info.reinser@cpasdeliege.be

Réalisation et mise en page : Août 2022

Les informations communiquées dans cette brochure ont uniquement une valeur informative. Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, celles-ci ne peuvent être considérées comme faisant juridiquement foi.



La mise à l'emploi conformément aux **Articles 60** ou **61** de la Loi organique des CPAS est une forme d'aide sociale permettant à un CPAS de procurer un emploi à une personne bénéficiaire d'un revenu d'intégration ou d'une aide sociale.

La mise à l'emploi en application de ces dispositions légales n'est certes pas une fin en soi mais elle peut constituer un véritable tremplin vers l'emploi pour la personne qui n'a encore jamais travaillé ou qui se trouve éloignée du travail depuis un certain temps.

Vous pouvez jouer un rôle majeur dans ce processus d'insertion professionnelle en offrant l'opportunité pour les bénéficiaires du CPAS d'acquérir un savoir être et un savoir-faire au travail, une expérience professionnelle qui sera valorisable dans leur parcours d'insertion ainsi qu'une qualification supplémentaire dont ils pourront se prévaloir.

Cette brochure d'information relative à la mise à l'emploi Article 60§7 a été faite pour vous.

Elle vise à vous communiquer tous les renseignements et informations utiles pouvant vous permettre de rejoindre les nombreux employeurs qui ont déjà franchi le pas et devenir un acteur d'inclusion sociale en offrant une chance d'insertion professionnelle à un de nos bénéficiaires d'aide sociale.

Vous y trouverez toutes les modalités de fonctionnement relatifs au dispositif « Article 60§7 » ainsi que les différentes démarches à réaliser pour pouvoir y souscrire.

Nous espérons que vous y trouverez tous les renseignements utiles sans omettre que notre service spécialisé dans ces mises à l'emploi, Réinser, qui s'investit dans l'encadrement, l'accompagnement, l'apprentissage et l'évaluation des bénéficiaires de l'aide du CPAS, est présent pour vous accompagner tout au long du processus et sera toujours là pour répondre à vos interrogations.

Extrait légaux régissant l'Article 60§7 :

§7. (Lorsqu'une personne doit justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales ou afin de valoriser l'expérience professionnelle de l'intéressé, le (centre public d'action sociale) prend toutes les dispositions de nature à lui procurer un emploi((...) – Loi du 2 août 2002, art. 187, 1°). Le cas 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 – Loi du 2 août 2002, art. 187, 2°).

Par dérogation aux dispositions de l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail par les (centres publics d'action sociale), en application du présent paragraphe, peuvent être mis par ces centres à la disposition de communes, d'associations sans but lucratif, ou d'intercommunales à but social,





culturel ou écologique, de sociétés à finalité sociale, telles que visées à l'article 146bis des lois coordonnées sur les sociétés commerciales, d'un autre (centre public d'action sociale), d'une association au sens du Chapitre XII de la présente loi, d'un hôpital public, affilié de plein droit à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales ou à l'Office national de sécurité sociale, des initiatives agréées par le Ministre compétent pour l'économie sociale ou des partenaires qui ont conclu une convention avec le (centre public d'action sociale) sur la base de la présente loi organique – Loi du 24 décembre 1999, art. 120).

(Lorsque le partenaire visé à l'alinéa précédent est une entreprise privée, le Roi détermine les conditions et modalités suivant lesquelles la mise à disposition doit être conclue avec ladite entreprise en vue de maintenir le droit du (centre public d'action sociale) à la subvention liée à l'insertion de la personne occupée en application des articles 36 et 37 de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale – Loi du 2 août 2002, art. 187, 3°).





I. La mise à disposition

• L'employeur



Le CPAS de Liège est dans tous les cas de figure l'employeur.

Il a le choix d'affecter le bénéficiaire mis à l'emploi soit au sein de ses propres services, soit de le mettre à la disposition d'un tiers.

En tant qu'employeur, le CPAS de Liège garantit la légalité du contrat de travail et des éléments qui en découlent (paiement du salaire, assurance accident de travail, gestion des infractions au règlement de travail, fin de contrat de travail).

• L'utilisateur



L'utilisateur peut être une entité publique (autre CPAS, une commune, une intercommunale, une Province...) ou privée (une association sans but lucratif, une entreprise, une entreprise d'économie sociale).

Cela signifie que les ASBL comme les entreprises peuvent donc solliciter la mise à disposition de travailleurs engagés par le CPAS sous statut Article 60§7.

En tant qu'utilisateur, vous accueillez par convention le travailleur sous contrat Article 60§7, l'occupez au poste décrit sur le descriptif de fonction et dans la convention. Vous veillez à ce qu'il respecte le règlement de travail.

Toute modification de la fonction doit être négociée au préalable avec l'assistant(e) social(e) et en accord avec le travailleur.

• Le travailleur



Il s'agit **obligatoirement** d'un bénéficiaire d'un revenu d'intégration ou d'une aide sociale équivalente du CPAS de Liège.

Par contre, il vous est loisible de nous présenter votre propre candidat.

A défaut, Réinser vous en proposera au moins un, dans des délais à définir de commun accord.





La convention Multi-utilisateurs

Lorsqu'une structure n'a pas besoin d'un travailleur « Article 60 » à temps plein, il est possible de conclure des conventions « multi-opérateurs ».

Ainsi, le travailleur a bien un contrat à temps plein (avec le CPAS de Liège donc) mais son temps de travail est partagé entre plusieurs structures, qui sont cosignataires de la convention.

Plusieurs conditions doivent être remplies :

- Chaque structure doit remplir et respecter l'entièreté des dispositions en termes de responsabilité et de sécurité au travail ;
- La répartition du temps de travail entre les structures doit être prédéfinie. Toute modification à celle-ci doit faire l'objet d'une communication préalable à Reinsers ;
- La contribution financière est répartie entre les utilisateurs, à due proportion du temps de travail.

En outre, le CPAS de Liège s'assurera que la mise à disposition auprès de plusieurs structures répond bien aux intérêts du travailleur en regard de son projet professionnel et que les conditions matérielles proposées, notamment en termes de lieux de travail et de déplacement, sont réalistes.

• Conditions financières



Le bénéficiaire engagé par le CPAS pour être mise à la disposition d'un utilisateur demeure un salarié du CPAS et est rémunéré par le CPAS pendant toute la durée de la mise à disposition.

Toutefois, une participation financière sera demandée à l'utilisateur en tenant compte d'un certain nombre de paramètres.

Ainsi, si vous êtes une ASBL une participation financière mensuelle, pendant toute la durée de la mise à disposition, vous sera demandée. Son montant dépendra :

1. De votre objet social et de ses liens potentiels avec les missions du CPAS de Liège
2. De la possibilité d'une embauche à l'issue de la mise à disposition

Si vous êtes une entreprise, votre participation financière sera fixée, dans tous les cas, à 900 EUR/mois et ce pour toute la durée de la mise à disposition.

Par ailleurs, et spécifiquement si vous êtes une entreprise du secteur privé, il vous sera également demandé de vous engager, dès la mise à disposition, à proposer un contrat de travail au bénéficiaire mis à votre disposition d'une durée au moins égale à celle de la mise à l'emploi. Vous pourrez légitimement vous soustraire à cet engagement si (et seulement si) les évaluations du travailleur (réalisées contradictoirement avec Reinsers) sont négatives et ne permettent pas d'envisager une embauche.





Si vous êtes une entreprise « d'économie sociale », le CPAS peut vous proposer la mise à disposition de travailleurs « Article 60 » sans aucune contribution financière de votre part. Pour ce faire, vous devez être reconnu en tant qu'Initiative d'Economie Sociale :

https://economie.wallonie.be/Dvlp_Economique/Economie_sociale/AgrementES.html

Attention cette attribution de postes « Article 60 » n'est pas automatique et dépend d'un cadre budgétaire strictement défini. En clair, le nombre de postes de ce type que le CPAS peut financer, et mettre à disposition, est limité.



Le contrat de travail

Le dispositif Article 60§7 vise avant tout à proposer au bénéficiaire du CPAS un emploi d'une durée équivalente au nombre de jours nécessaires à l'ouverture ou à la réouverture d'un droit aux allocations de chômage. Aussi, le contrat Article 60 est-il un contrat à durée indéterminée qui prend fin automatiquement, sans préavis ni indemnités, lorsque la personne justifie du nombre de journées de travail ou assimilées lui permettant de bénéficier des allocations de chômage, ou lorsqu'elle acquiert le droit au bénéfice d'une allocation sociale complète.

Ce contrat de travail est noué, dans tous les cas de figure, entre le CPAS et le bénéficiaire.



La durée du contrat

Une mise à disposition dure généralement 12, 18 ou 24 mois. Cette période varie selon le passé professionnel et l'âge de chaque personne. Dans certains cas, cette durée pourrait être modifiée en cours de contrat (réduction ou prolongation).

Une fin de mise à disposition ne peut être décidée unilatéralement par l'utilisateur sans une évaluation objective des motifs de fin de collaboration.

HORAIRES DE TRAVAIL		
SERVICE		
	MATIN	APRES-MIDI
Lundi		

L'horaire

L'horaire de travail standard est celui en vigueur au CPAS de Liège soit un régime hebdomadaire de 5 jours du lundi au vendredi à raison de 36 heures par semaine.

Toutefois, vous pouvez faire état du régime qui est applicable au sein de votre entité afin de faire coïncider l'horaire de travail de la personne mise à votre disposition à vos propres horaires de travail.





La procédure de demande

Si vous souhaitez solliciter la mise à disposition, au sein de votre structure, d'un ou plusieurs travailleurs sous statut Article 60§7, vous devez en formuler la demande au moyen du formulaire ad hoc, que vous pouvez trouver sur le site internet du CPAS de Liège ou en vous adressant à Reinser.

Ce formulaire, dûment complété, est à renvoyer auprès de notre service Réinser soit par courriel, à l'adresse suivante : info.reinser@cpasdeliege.be , soit par pli postal à l'adresse suivante :

CPAS de Liège
REINSER
Rue Destenay, 1 - 4000 Liège

Afin de pouvoir répondre efficacement à vos attentes, vous serez particulièrement attentif à ce que la description du ou des poste(s) demandé(s) soit la plus précise possible. Précisez également si vous disposez déjà d'un candidat potentiel ou pas. Dès réception du document, Réinser prendra contact avec vous pour préciser ou clarifier le cas échéant certains éléments du dossier.



La mise à disposition

La mise à disposition est décidée par le Comité spécial du Service Social du CPAS de Liège.

Elle prend la forme d'une convention tripartite de mise à disposition réunissant le CPAS (en qualité d'employeur), l'utilisateur et le travailleur.

Les termes de la collaboration nouée, au travers de la mise à l'emploi, entre le CPAS et l'utilisateur prendra la forme d'une autre convention.

• **La procédure de sélection**



Si vous disposez d'un candidat, Réinser s'assurera que les conditions de mise à l'emploi au travers du dispositif Article 60 § 7 sont bien respectées et comprises par le candidat et l'utilisateur et que les autres conditions sont remplies (analyse de risque, niveau de contribution de l'utilisateur, fiche de poste...), la convention de mise à disposition pourra être établie et présentée rapidement aux instances du CPAS. La signature du contrat pourra avoir lieu dans la

foulée, moyennant un avis positif de la médecine du travail (voir infra).





L'offre d'emploi

Si vous ne disposez pas de votre propre candidat à la mise à l'emploi, une offre d'emploi sera établie conjointement avec le service Réinser.

Cette offre mentionnera :

- Les tâches à accomplir ;
- Les compétences techniques ;
- Les compétences sociales ;
- L'horaire et le régime de travail ;
- Le lieu d'affectation ;
- Les coordonnées de l'utilisateur.

Elle servira à Réinser à déterminer un ou plusieurs candidats à l'emploi à vous proposer dans un délai à convenir.



L'entretien d'embauche

Une fois le ou les candidats sélectionnés par Réinser sur base de l'offre, vous serez invité à le/les recevoir dans le cadre d'un entretien de sélection. Après cette rencontre, vous mentionnerez l'issue de l'entretien et/ou de la sélection dans un « document-réponse ». Si la réponse est positive et pour autant que l'intéressé fournisse les documents administratifs nécessaires (documents d'identité, formulaire d'aptitude de la médecine du travail, etc.), son engagement par le CPAS de Liège pourra être réalisé sous réserve de la validation par la médecine du travail (Cohézio) et le Comité Spécial

du Service Social du CPAS dans un délai le plus bref possible.





II. Dispositions générales

• Temps de travail



Au CPAS de Liège, le contrat Article 60§7 est toujours un contrat à temps plein : 36h/semaine réparties selon les besoins du service.

Les heures supplémentaires sont comptabilisées et récupérées en accord avec l'utilisateur. Elles ne peuvent pas être rémunérées.

Un relevé des prestations est à fournir mensuellement au Département Ressources Humaines du CPAS de Liège.

• Absences et maladies



Le travailleur doit prévenir l'utilisateur de son absence, à l'heure à laquelle il commence normalement à travailler et au plus tard à 9h. Le travailleur devra aussi informer l'utilisateur de ses prolongations éventuelles.

L'utilisateur prévient, dans les plus brefs délais, le Département des Ressources Humaines du CPAS de Liège et l'assistant(e) social(e) de Réinser de l'absence de l'agent. Il les prévient également de la reprise de travail.

Le justificatif est fourni par le travailleur à l'organisme de contrôle du CPAS de Liège, dans les 48 heures. Le travailleur n'a pas l'obligation de le fournir à l'utilisateur. Il devra néanmoins informer l'utilisateur et CERTIMED de ses prolongations éventuelles.

• Contrôle médical



Le contrôle éventuel des absences pour maladie sera effectué par le CPAS de Liège, à ses frais. Pour toutes demandes de contrôle médical, l'utilisateur en réfère au Département des Ressources Humaines du CPAS de Liège avant 10h00.





• Médecine du travail



Tous les travailleurs passent une visite médicale préalable à l'embauche auprès de la médecine du travail du CPAS de Liège (Cohézio), sur base du descriptif de fonction que l'utilisateur a préétabli en accord avec Réinser.

Tous les rendez-vous à la médecine du travail (Cohézio) sont obligatoires et compris dans les heures de travail.

• Grève



En cas de grève, si l'accès au lieu de travail est rendu impossible - fermeture des portes - les travailleurs doivent se rendre au Département des Ressources Humaines du CPAS de Liège, Place Saint-Jacques (3ème étage) dès 8h pour y signer le registre. Si l'accès y est également impossible, ils doivent alors se rendre à l'Hôtel de ville pour y signer le registre. Si l'empêchement se reproduit l'après-midi, une seconde signature est nécessaire au même endroit, dès 14h.

Les travailleurs qui ne signent pas le registre sont en absence injustifiée.

Si l'accès à l'Hôtel de Ville est lui aussi impossible, les travailleurs empêchés signent une déclaration sur l'honneur attestant qu'ils n'ont pas participé au mouvement de grève et qu'ils ont été empêchés de pénétrer successivement sur leur lieu de travail, Place Saint-Jacques et à l'Hôtel de Ville.

En cas de grève des transports :

- Si la grève est prévue, les travailleurs doivent prendre leurs dispositions pour se présenter au travail normalement ;
- Si la grève n'est pas prévue (grève sauvage), les travailleurs doivent prendre toutes les dispositions possibles pour se présenter au travail, même en retard (covoiturage, trajet à pied, train à la place du bus...).

Les travailleurs qui ne se présentent pas au travail seront considérés en absence injustifiée.

• Cas de force majeur / Intempérie



Lorsqu'un travailleur ne peut pas parvenir à son travail pour un cas de force majeure (train en panne, bloqué,), il introduira un dossier (avec tous les justificatifs utiles) au Département des Ressources humaines du CPAS. En fonction de ces éléments, il sera considéré en congé ou en absence injustifiée, avec accord préalable de l'assistant(e) social(e) de Réinser.





- **Crédit d'heures « formation »**



Un crédit d'heures peut être accordé par le CPAS de Liège. Ces heures seront considérées comme prestées.

- **Vacances annuelles**



Le nombre de jours de congé est établi par le Département des Ressources Humaines du CPAS de Liège et transmis à l'utilisateur. Celui-ci informe le travailleur du nombre de jours de congé auquel il a droit.

Les vacances sont prises en accord avec l'utilisateur et en fonction des besoins du service. Un bon de congé sera complété et rentré au Département des Ressources Humaines du CPAS de Liège au plus tard le premier jour du congé.

Il existe deux types de congés payés :

- Les congés légaux calculés sur base du travail presté l'année précédente ;
- Les congés extra-légaux qui comportent, entre autres, les jours fériés qui tombent le week-end.

Les congés légaux doivent être pris dans l'année civile et peuvent donc être utilisés par le travailleur même après la fin de son contrat. Les congés extra-légaux doivent être pris avant la fin du contrat.

- **Fermetures du service**

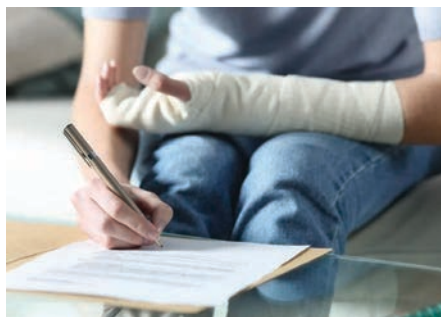


En cas de fermeture du service, le travailleur devra prioritairement prendre ses congés (ou ses récupérations) à ce moment-là. S'il n'en a pas suffisamment pour couvrir toute la (les) période(s) concernée(s), Réinser peut réaffecter le travailleur dans un autre service.





• Accident de travail



Pour rappel, l'accident de travail est un accident survenu sur le lieu de travail ou sur le chemin pour s'y rendre ou rentrer au domicile.

Le travailleur est tenu d'informer **au plus vite** son responsable qui l'aidera à effectuer les démarches nécessaires à l'aide du document spécifique. Ce document sera obligatoirement signé par le responsable du service dans lequel le travailleur est mis à disposition.

Un contact sera pris immédiatement avec le Département des Ressources Humaines du CPAS de Liège en mettant en copie les conseillers en prévention du CPAS de Liège.

- Nadia KOUAM, agent au Département des Ressources Humaines
Tél. : 04/220 58 27
Courriel : nadia.kouam@cpasdeliege.be
- Philippe LAMBERTY-TOUSSAINT, conseiller en prévention
Courriel : philippe.lamberty@cpasdeliege.be
- Josiane DUJARDIN, conseillère en prévention
Courriel : josiane.dujardin@cpasdeliege.be

En cas d'incapacité de travail, le travailleur devra se rendre le plus rapidement possible auprès du médecin de l'assurance :

Cabinet médical ETHIAS
Rue des Croisiers, 38 à 4000 LIEGE
du mardi au vendredi de 12h15 à 13h15.

Attention ce rendez-vous est à demander au Département Ressources Humaines.

- Nadia KOUAM
Tél. : 04/220 58 27
Courriel : nadia.kouam@cpasdeliege.be

• Vêtements de travail



L'utilisateur fournira les instruments de travail nécessaires au travailleur mise à disposition ainsi que ses vêtements de travail et ses équipements de protection individuelle et veillera à ce qu'il les utilise à bon escient.





Le travail en hauteur :

Les travailleurs qui doivent monter sur une escabelle (par exemple, les techniciennes de surface pour prendre les poussières au-dessus d'une armoire) recevront une information de la hiérarchie sur la bonne utilisation des équipements de travail en hauteur ;

Les travailleurs qui utilisent quotidiennement ou presque des équipements de travail en hauteur (échelles, échafaudages...) ont besoin d'une formation plus spécifique don-

née par un organisme extérieur. Cette formation doit être mise en place par l'utilisateur, le plus rapidement possible et est à charge de celui-ci ;

Pour des métiers particuliers ou lorsque l'utilisation de harnais est nécessaire, les travailleurs recevront une formation adaptée à leur besoin par un organisme extérieur. Cette formation doit être mis en place le plus rapidement possible par l'utilisateur et est à charge de celui-ci ;

Le travailleur sous contrat de travail Art 60§7 ne peut effectuer de travail en hauteur tant qu'il n'a pas suivi et reçu l'attestation de réussite de ladite formation.





III. Le rôle de l'assistant(e) social(e) de Reinser

Lors de l'engagement d'un travailleur sous contrat de travail Article 60§7, un(e) assistant(e) social(e) référent(e) sera à même d'intervenir pour la diffusion d'informations diverses et/ou en cas de difficultés dans l'exécution du contrat de travail.

L'assistant(e) social(e) intervient au niveau :

• D'informations relatives au règlement de travail



Par exemple :

- Un accident de travail / une maladie ;
- Les prestations ;
- La procédure des congés et récupérations.

• Du suivi professionnel



Des évaluations se font périodiquement durant le contrat de travail Article 60§7 (début, intermédiaires et fin de contrat) et/ou de manière exceptionnelle (médiation) soit à la demande du travailleur, soit de l'utilisateur.

Lors de l'évaluation professionnelle, la présence du référent du travailleur sous contrat Art.60§7 et de l'assistant(e) social(e) est obligatoire.

L'évaluation porte sur :

- Les compétences techniques reprises dans le descriptif de fonction (signé par l'utilisateur et le travailleur) ;
- Les compétences sociales ;
- Les objectifs à atteindre pour l'évolution professionnelle du travailleur.

• Du suivi social au sein du service Réinser



La durée du suivi est comptabilisée dans les prestations du travailleur.





- **Manquement et faute professionnelle**



Toutes constatations de fautes professionnelles ou manquements du travailleur nécessitent une collaboration étroite entre l'utilisateur et l'assistant(e) social(e) de Réinser.

Un rapport circonstancié sur les faits sera transmis à l'assistant(e) social(e) de Réinser.

En cas de difficulté, il est préférable d'en informer immédiatement, **au moment des faits**, l'assistant(e) social(e) de Réinser, **afin que son intervention soit efficace. Si un**

délai trop important s'écoule entre les faits et la demande d'intervention, cette dernière sera moins pertinente.

