

L'Article 60, par.7

UN PASSEPORT POUR L'EMPLOI.

Historique

- ▶ Loi Organique des CPAS (8 juillet 1976).
- ▶ Malgré différentes crises socio-économiques, cette loi n'a jamais été modifiée.
- ▶ Réforme très attendue par les CPAS est entrée en vigueur le 01.01.2025. La réforme concerne les mesures d'aide à l'emploi « Art.60 » et « Art.61 ».

Qu'est-ce que l'Art.60§7

- ▶ L'Art. 60, par.7 de la Loi Organique des CPAS du 08 juillet 1976 énonce:

« 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'intéressée, le CPAS 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 en tant qu'employeur pour la période visée. [...] La durée de la mise à l'emploi ne peut être supérieure à la durée nécessaire à la personne mise au travail en vue d'obtenir le bénéfice complet des allocations sociales. »

Pour qui ?

❖ **PUBLIC** – QUI PEUT ÊTRE ENGAGÉ VIA LA MESURE « ART.60 »,

LES PERSONNES ENGAGÉES VIA LA MESURE « ART.60 » SONT DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES DU DROIT À L'INTÉGRATION SOCIALE (RIS) OU DE L'AIDE SOCIALE ÉQUIVALENTE AU RIS

ET

INSCRITES COMME DEMANDEUSE D'EMPLOI AUPRÈS DU FOREM (ACTIRIS EN RÉGION BRUXELLOISE ET VDAB EN FLANDRE).

❖ QUI SONT LES **EMPLOYEURS – LES UTILISATEURS?**

LE CPAS EST L'EMPLOYEUR. IL PEUT PROPOSER AU TRAVAILLEUR DES TÂCHES AU SEIN DE L'INSTITUTION OU METTRE À DISPOSITION LE TRAVAILLEUR CHEZ UN UTILISATEUR (UNE COMMUNE, UNE ASBL, UNE ENTREPRISE D'ÉCONOMIE SOCIALE OU UNE ENTREPRISE PRIVÉE). LA COLLABORATION PEUT DONC SE FAIRE AVEC TOUT TYPE DE SECTEUR: MARCHAND, NON-MARCHAND ET L'ÉCONOMIE SOCIALE.

Durée

Âge	Nombre de jours minimum de travail salarié à prouver et période de référence
Moins de 36 ans	<ul style="list-style-type: none">• soit 312 jours au cours des 21 mois précédant votre demande;• soit 468 jours au cours des 33 mois précédant votre demande• soit 624 jours de travail au cours des 42 mois précédant votre demande.
De 36 à 49 ans	<ul style="list-style-type: none">• soit 468 jours au cours des 33 mois précédant votre demande;• soit 624 jours au cours des 42 mois précédant votre demande;• soit 234 jours dans les 33 mois + 1.560 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 33 mois;• soit 312 jours dans les 33 mois + pour chaque jour qui manque pour arriver à 468 jours, 8 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 33 mois.
A partir de 50 ans	<ul style="list-style-type: none">• soit 624 jours au cours des 42 mois qui précèdent votre demande;• soit 312 jours dans les 42 mois qui précèdent votre demande et 1560 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 42 mois;• soit 416 jours dans les 42 mois + pour chaque jour qui manque pour arriver à 624 jours, 8 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 42 mois.

« Les changements liés à la réforme »

❖ FINANCEMENT

- LA RÉFORME PERMET UNE HARMONISATION DES RÈGLES DE SUBVENTIONNEMENT (MÊMES RÈGLES DIS/ASE).
- SUBVENTION UNIQUE – LE CPAS REÇOIT UN FORFAIT GLOBAL DE SUBVENTION. IL EXISTE 3 CATÉGORIES DE FORFAIT EN FONCTION DE L'ÂGE DU TRAVAILLEUR ET DU LIEU DE MISE À DISPOSITION.
- LA SUBVENTION « ART.61 » = LA SUBVENTION « ART.60 ».

- ❖ **GESTION ADMINISTRATIVE** = GUICHET UNIQUE - SPP INTÉGRATION SOCIALE VIA UN SEUL FORMULAIRE ÉLECTRONIQUE (NOVAPRIMA).

❖ PARTS CONTRIBUTIVES

LES MISES À DISPOSITION GRATUITES DE TRAVAILLEURS ENGAGÉS VIA LA MESURE « ART.60 » EST DEPUIS LE 01.01.2025 **INTERDITE À L'EXCEPTION DU SECTEUR DE L'ÉCONOMIE SOCIALE.**

LE CPAS NÉGOCIE AVEC L'UTILISATEUR UNE INTERVENTION PAR POSTE SUR BASE D'UNE FOURCHETTE ÉTABLIE PAR LE POUVOIR SUBSIDIANT.

❖ ENCADREMENT

- FORMATION DU TRAVAILLEUR DURANT LA PÉRIODE DE LA MISE À L'EMPLOI (MINIMUM 4 HEURES/SEMAINE).
- OBLIGATION POUR LE CPAS, 3 MOIS AVANT LA FIN DU CONTRAT, D'ASSURER LA TRANSITION VERS LE FOREM.

Bonnes pratiques

- ▶ La réforme entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2025 harmonise les pratiques des CPAS et accentue l'aspect formatif (4h par semaine) durant la période de mise à l'emploi.
- ▶ Elle permet d'éviter la concurrence entre les CPAS.
- ▶ Elle empêche que les communes et les CPAS combrent leur manque de personnel par ce biais.
- ▶ Elle encourage le secteur privé à collaborer davantage avec les CPAS que ce soit par l'article 60 ou 61.
- ▶ Objectif des CPAS est de prendre les personnes où elles en sont et les amener où elles peuvent, en fonction de leur situation. Favoriser la marge de progression qui ne sera peut-être pas celle envisagée par les politiques.
- ▶ Aide individuelle et individualisée et pas simplement le basculement d'une caisse vers l'autre → pousser vers un emploi plus pérenne
- ▶ Apporter expérience positive aux personnes qui ont connus une succession d'échec dans leur parcours parfois chaotique.

Différence art 60 et 61

□ Art 60

- ▶ plus axé sur les personnes fort éloignées de l'emploi, pour qui de nombreux freins doivent être levés (mobilités, langue/analphabetisme, soft skills, compétences pro, ...)
- ▶ Les personnes sont assimilées à DE, ce qui permet accès aux formations Forem et aux aides à l'emploi du Forem après le contrat.
- ▶ La réforme augmente les moyens financiers pour les CPAS ce qui permet l'augmentation des engagements et le développement d'une politique de mise à l'emploi

□ Art 61

- ▶ plus axé sur personnes proches de l'emploi
- ▶ Aide à l'emploi pour un employeur privé, la réforme augmente l'intervention de 500€ à plus de 2000€.
- ▶ Augmente l'intérêt de cette mesure qui était un peu désuète.

Témoignage

Questions