

**LE CONTRAT ARTICLE 60§7
UNE OPPORTUNITÉ POUR
TOUS LES EMPLOYEURS**



ARTICLE 60§7 LE GUIDE DES FUTURS UTILISATEURS

**L'ARTICLE
60§7... TOUT
SAVOIR SUR LES
POSSIBILITÉS ET
LES AVANTAGES**

**SERVICE
INSERTION
SOCIO-
PROFESSIONNELLE**



**CONTACT
PARTENAIRES ET
ENTREPRISES :**

**CAPTEUR EMPLOI
BENOÎT CONSTANT**

**085/24.15.70
0478/79.33.05**

benoit.constant@cpas-wanze.be

**L'INSERTION SOCIO-
PROFESSIONNELLE
EST UNE PRIORITÉ DU
CPAS DE WANZE.**

***Nous avons besoin
de tous les
employeurs pour
mener à bien cette
mission.***

Avec le soutien de la
 **Wallonie**

ARTICLE 60§7 LE GUIDE DES FUTURS UTILISATEURS

INTRODUCTION

La mise à l'emploi selon les Articles 60§7 ou 61 de la Loi organique des CPAS est une forme d'aide sociale visant à faciliter l'accès à l'emploi d'une personne bénéficiant d'un revenu d'intégration ou d'une aide sociale équivalente.

Même si cette mesure ne constitue pas une fin en soi, elle peut être un véritable tremplin pour les personnes n'ayant jamais travaillé ou qui sont éloignées du monde de l'emploi. De même, elle peut pallier à des accidents de parcours professionnels et permettre de rebondir dans l'emploi.

En offrant l'opportunité aux bénéficiaires du CPAS d'acquérir des compétences professionnelles, une expérience valorisable et une qualification supplémentaire, vous pouvez jouer un rôle majeur dans leur insertion professionnelle.

Cette brochure informative relative à la mise à l'emploi Article 60§7 a été élaborée pour vous. Elle contient toutes les informations nécessaires pour rejoindre les nombreux employeurs ayant déjà franchi le pas. Vous pouvez devenir un acteur de l'inclusion sociale en offrant une chance d'insertion professionnelle à l'un des bénéficiaires de l'aide sociale.

Vous y trouverez toutes les modalités de fonctionnement du dispositif "Article 60§7" ainsi que les différentes démarches à réaliser pour y souscrire.

N'oubliez pas que le service d'Insertion Socio-Professionnelle du CPAS de Wanze est présent pour vous accompagner à toutes les étapes du processus et répondre à toutes vos questions.

EXTRAITS LÉGAUX RÉGISSANT L'ARTICLE 60§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^o). 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^o).

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^o).

ARTICLE 60§7 LE GUIDE DES FUTURS UTILISATEURS

1. LA MISE À DISPOSITION SUR BASE D'UNE CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC LE CPAS DE WANZE

Les différentes parties impliquées dans le processus de mise à disposition de travailleurs sous le statut Article 60§7 :

- **L'employeur**

Le CPAS de Wanze est l'employeur dans tous les cas de figure. Il peut affecter le bénéficiaire mis à l'emploi soit au sein de ses propres services, soit le mettre à la disposition d'un tiers. En tant qu'employeur, le CPAS de Wanze 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 (un autre CPAS, une commune, une intercommunale, une Province...) ou privée (une association sans but lucratif, une entreprise, une entreprise d'économie sociale). En tant qu'utilisateur, vous accueillez le travailleur (dont vous êtes responsable civilement) 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'agent d'insertion du CPAS 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 Wanze.

Les conditions financières de la convention :

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

Toutefois, une participation financière est demandée à l'utilisateur (à l'exception des entreprises d'économie sociale). Elle est fixée, pour un temps plein à 500€/mois (pour le privé non-marchand) et à 700€/mois (pour le privé marchand).

Attention cette attribution de postes « Article 60§7 » n'est pas automatique et dépend d'un cadre budgétaire strictement défini. En clair, le nombre de contrats Article 60§7 engagés par le CPAS est limité.

ARTICLE 60§7 LE GUIDE DES FUTURS UTILISATEURS

Le contrat de travail:

Le dispositif Article 60§7 a pour objectif principal de proposer un contrat de travail pour une durée correspondant au nombre de jours requis pour l'ouverture ou la réouverture du droit aux allocations de chômage. Par conséquent, le contrat Article 60§7 se termine automatiquement, sans préavis ni indemnité, lorsque la personne a travaillé le nombre de jours nécessaires pour bénéficier des allocations de chômage.

Dans tous les cas, le contrat de travail est conclu entre le CPAS et le bénéficiaire.

- **La durée du contrat:**

La mise à disposition dure généralement 12, 18, ou 24 mois, selon l'expérience professionnelle et l'âge de chaque individu. Dans certaines situations, cette durée peut être modifiée en cours de contrat (réduction ou prolongation).

La fin de la mise à disposition ne peut être décidée de manière unilatérale par l'employeur sans une évaluation objective des motifs de fin de collaboration.

- **L'horaire de travail:**

L'horaire de travail de base est calqué sur celui du CPAS de Wanze (38h semaine sur 5 jours ouvrables). Cet horaire peut bien entendu être adapté aux besoins du secteur et de l'utilisateur. Il sera alors précisé clairement dans la convention de partenariat.

La procédure d'engagement :

Vous pouvez nous proposer un candidat que vous avez identifié. Dans ce cas, le service insertion du CPAS vérifiera la faisabilité d'une convention article 60§7 avant d'instruire le dossier.

Nous pouvons également vous proposer un profil sur base d'un descriptif de fonction. Vous aurez alors la possibilité de rencontrer le candidat avant de vous positionner.

L'ensemble des informations administratives utiles doivent être fournies par l'utilisateur pour pouvoir présenter le dossier aux instances du CPAS et aboutir à la signature d'une convention de mise à disposition.

ARTICLE 60§7 LE GUIDE DES FUTURS UTILISATEURS

2. DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET FONCTIONNEMENT CONCRET

Le temps de travail

Le contrat de travail porte sur un temps plein de 38h/semaine (en fonction de circonstances exceptionnelles, un contrat à 1/2 temps de maximum 6 mois est possible).

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

L'utilisateur doit fournir au service RH du CPAS de Wanze le relevé des prestations au plus tard le 5 de chaque mois.

Absences et maladies :

Le travailleur doit prévenir l'utilisateur de son absence avant l'heure à laquelle il est censé débuter sa prestation et au plus tard à 9h. En cas de couverture médicale, le travailleur devra informer également l'utilisateur de ses éventuelles prolongations. Les certificats médicaux sont transmis par le travailleur au service RH du CPAS dans les 48h.

L'utilisateur prévient quant à lui le service RH du CPAS de Wanze dans les plus brefs délais. Une communication interne au CPAS de Wanze se fait alors entre le service RH et l'agent d'insertion en charge du dossier. L'utilisateur peut néanmoins prévenir également l'agent d'insertion référent.

Le contrôle médical des absences sera effectué et pris en charge par le CPAS de Wanze.

Médecine du travail et accident de travail :

Le travailleur passe une visite médicale préalable à l'embauche, la visite est prise en charge par le CPAS de Wanze. En cas d'accident de travail, le service RH du CPAS doit être prévenu sans délai. L'utilisateur fournira de manière précise les informations nécessaires au bon suivi de la procédure.

Vacances annuelles :

Le nombre de jours de congés est calculé par le service RH du CPAS de Wanze et communiqué à toutes les parties. Les vacances sont prises par le travailleur en accord avec l'utilisateur et en fonction des besoins du service ou du secteur.

Vêtements de travail :

L'utilisateur fournit au travailleur, les vêtements de travail, les EPI et l'outillage nécessaire. Il veille à leur bonne utilisation.

ARTICLE 60§7 LE GUIDE DES FUTURS UTILISATEURS

3. L'AGENT D'INSERTION, UNE PLUSVALUE POUR LE SUIVI SOCIAL ET L'ACCOMPAGNEMENT DU CONTRAT

L'agent d'insertion :

Les agents d'insertion du CPAS de Wanze disposent d'une sérieuse expertise dans leur domaine. Ils connaissent les usagers et le fonctionnement du système article 60§7. Ils sont un soutien tant pour le travailleur que pour l'utilisateur. Ils jouent également un rôle de médiateur dans l'exécution du contrat.

Informé sur le règlement de travail :

L'agent d'insertion reste en soutien tout au long du contrat article 60§7. Il peut rappeler au travailleur ou à l'utilisateur les règles sur les maladies, les accidents de travail, les prestations, la procédure de congés ou de récupération.

Le suivi Professionnel :

L'agent d'insertion organise et coordonne les évaluations périodiques durant l'exécution du contrat article 60§7. Il peut également intervenir à la demande de l'utilisateur ou du travailleur de manière exceptionnelle. Les évaluations s'organisent avec le tuteur (désigné par l'utilisateur), le travailleur et l'agent d'insertion, la présence des trois parties est obligatoire.

Les évaluations portent notamment sur :

- les compétences techniques en lien avec le descriptif de fonction
- les compétences sociales et relationnelles
- le respect des consignes, des mesures de prévention et de bien-être au travail.

Elles fixent les objectifs à atteindre par le travailleur.

Le suivi social :

L'agent d'insertion accompagne le travailleur tout au long du contrat, il reste bien le référent du suivi social du travailleur.

Manquement et faute professionnelle :

Il est primordial que l'utilisateur et l'agent d'insertion communiquent de façon circonstanciée. Il faut intervenir au plus vite sur ces difficultés afin d'être efficace dans les réponses à donner.

L'ARTICLE 60§7

POUR QUEL TRAVAILLEUR ?

Toute personne bénéficiaire du revenu d'intégration ou de l'aide sociale équivalente au CPAS de Wanze et inscrite au FOREM comme demandeuse d'emploi inoccupée.

POUR QUEL EMPLOYEUR ?

Tous les employeurs publics, privés, marchands, non-marchands

VOUS VOUS ENGAGEZ À

- Désigner un tuteur en charge du suivi du travailleur (guidance et formation).
- Collaborer pleinement avec le CPAS.
- Verser mensuellement la contrepartie financière, pour un temps plein, de 500€ (privé non-marchand) ou 700€ (privé marchand) au CPAS de Wanze.
- Viser à pérenniser l'emploi du travailleur.

LA PLUSVALUE POUR LE TRAVAILLEUR

**UNE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE SIGNIFICATIVE À
VALORISER**

UN CONTRAT DE TRAVAIL

UN ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL

UN SALAIRE ATTRACTIF



CPAS DE WANZE
SERVICE INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE

CONTACT PARTENAIRES ET ENTREPRISES

BENOÎT CONSTANT
CAPTEUR EMPLOI

085/24.15.70
0478/79.33.05

benoit.constant@cpas-wanze.be

Chaussée de Wavre 39, 4520 Wanze

Avec le soutien de la
 **Wallonie**