



**CPAS
BEAUMONT**

ARTICLE 60§7

LE GUIDE DES FUTURS PARTENAIRES

CPAS Beaumont
Rue de l'Abattoir, 4
6500 Beaumont
Tel: 071/200.530
Fax: 071/200.538
info@cpas-beaumont.be

2025

TABLE DES MATIÈRES

03 Introduction / Extraits légaux

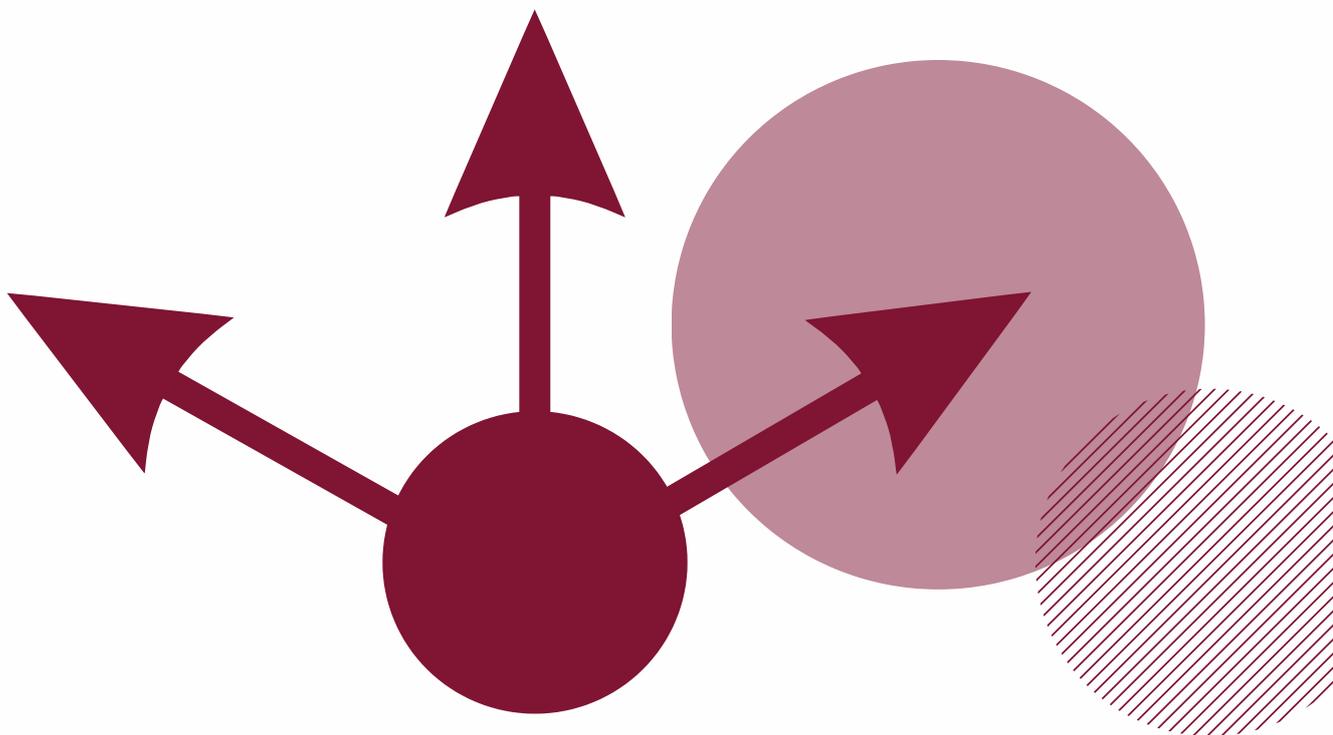
04 La mise à disposition

05 Fonctionnement concret

06 Conditions financières

07 Accompagnement social

08 Récapitulatif



INTRODUCTION

La mise à l'emploi via le dispositif "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.

Ce guide informatif a été élaborée pour vous !
Il 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 CPAS de Beaumont 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)

LA MISE À DISPOSITION

L'EMPLOYEUR



Le CPAS de Beaumont est l'employeur. Il met le travailleur à disposition de tiers.

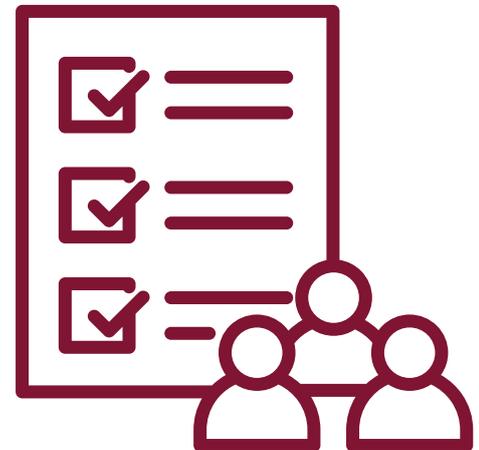
En tant qu'employeur, le CPAS de Beaumont garantit la légalité du contrat de travail et des éléments qui en découlent (paiement du salaire, assurance accident de travail, gestion des infractions au règlement de travail, fin de contrat de travail).

Le partenaire peut être une entité publique (un autre CPAS, une commune, une intercommunale, une Province...) OU privée (une association sans but lucratif, une entreprise privée, une entreprise d'économie sociale).

En tant que partenaire, 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 PARTENAIRE



LE TRAVAILLEUR

Il s'agit obligatoirement d'un bénéficiaire d'un revenu d'intégration

OU

d'une aide sociale équivalente du CPAS de Beaumont.

FONCTIONNEMENT CONCRET

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 /

TEMPS DE TRAVAIL :

L'horaire de travail de base est calqué sur celui du CPAS de Beaumont.

Le contrat de travail porte sur **UNIQUEMENT un temps plein** de 37h30/semaine. Les heures supplémentaires sont comptabilisées et récupérées en accord avec le partenaire. Elles ne peuvent être rémunérées.

Cet horaire peut bien entendu être adapté aux besoins du secteur et du partenaire. Il sera alors précisé clairement dans la convention de partenariat.

Le partenaire doit fournir au service RH du CPAS de Beaumont le relevé des prestations au plus tard le 3ème lundi de chaque mois.

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

ABSENCES /

MALADIES :

Le travailleur doit prévenir le partenaire 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 le partenaire de ses éventuelles prolongations.

Les certificats médicaux sont transmis par le travailleur au service RH du CPAS dans les 48h.

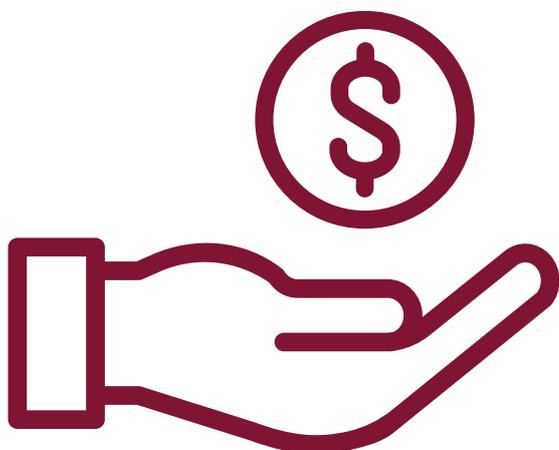
Le partenaire prévient quant à lui le service RH du CPAS de Beaumont dans les plus brefs délais.

EQUIPEMENTS /

VÊTEMENTS DE TRAVAIL:

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

CONDITIONS FINANCIÈRES



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

Toutefois, une contrepartie financière sera demandée au partenaire en tenant compte d'un certain nombre de paramètres comme l'âge du travailleur et le secteur d'activité du partenaire.

T A B L E A U E X P L I C A T I F

ÉCONOMIE SOCIALE (Reconnue par UVCW)	La mise à disposition est GRATUITE	0€
Secteur public Secteur non-marchand	Une contrepartie financière de 15% du montant de la subvention	Travailleur + de 25 ans : 402,93 € / mois Travailleur - de 25 ans : 466,53 € / mois
Secteur marchand (privé)	Une contrepartie financière de 35% du montant de la subvention	Travailleur + de 25 ans : 940,18 € / mois Travailleur - de 25 ans : 1.088,57 € / mois

Ces chiffres sont à titre informatif !

Les montants des subventions suivent des indexations annuelles. Ils pourraient donc être modifiés en 2026 en fonction de l'inflation.

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

L'accompagnement social via l'agent d'insertion est crucial dans les contrats de travail "Article 60§7" car il est un soutien tant pour le travailleur que pour le partenaire.



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 du partenaire ou du travailleur de manière exceptionnelle. Les évaluations s'organisent avec le tuteur (désigné par le partenaire), 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.

MANQUEMENT ET FAUTE PROFESSIONNELLE

Il est primordial que le partenaire 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.

LA PLUS VALUE POUR LE TRAVAILLEUR

- UNE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE SIGNIFICATIVE À VALORISER
- UN CONTRAT DE TRAVAIL
- UN ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL
- UN SALAIRE ATTRACTIF

CONTACT PARTENAIRES ET ENTREPRISES

FRAGAPANE ELODIE

Assistante sociale / Agent d'insertion CPAS de Beaumont
elodie.fragapane@cpas-beaumont.be

RÉCAPITULATIF

L'ARTICLE 60§7



POUR QUEL TRAVAILLEUR ?

Toute personne bénéficiaire du revenu d'intégration ou de l'aide sociale équivalente au CPAS de Beaumont 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 au CPAS de Beaumont.
- Viser à pérenniser l'emploi du travailleur.



**CONTRIBUEZ À LA
RÉINSERTION
PROFESSIONNELLE !
CONTACTEZ-NOUS !**