

Faculté de droit et de criminologie

Territoires zéro chômeur de longue durée en Belgique : Quels contours pour un emploi de qualité ?

Comparaison avec des mesures wallonnes de promotion de l'emploi

Auteur : Louis Berny
Promotrice : Auriane Lamine
Année académique 2019-2020
Master en droit, finalité Etat et Europe

Remerciements

Je souhaite remercier toutes les personnes qui ont permis, de près ou de loin, l'élaboration de ce mémoire.

Tout d'abord, je tiens à remercier ma promotrice, Auriane Lamine, pour la supervision de mon travail, ses conseils ainsi que sa disponibilité. Je la remercie également pour le temps qu'elle m'a accordé pour répondre à mes questions de futur juriste diplômé.

D'autre part, je remercie Hélène Ryckmans, Atout EI et ETCLD pour leur collaboration. Un grand merci aussi à Annick qui m'a expliqué le fonctionnement pratique de l'insertion professionnelle en entreprise d'insertion. Mes remerciements s'adressent également au comité qui s'intéresse à l'implémentation de l'expérimentation en Belgique. Celui-ci m'a permis de m'intéresser au sujet.

Enfin, je remercie particulièrement mes parents pour les relectures assidues de ma recherche et le reste de ma famille, mes amis et ma copine pour leur soutien et les bons moments passés pendant l'écriture de ce mémoire mais également pendant ces cinq années d'étude.

Table des matières

Liste des abréviations	1
Introduction	2
Chapitre 1 : Présentation de l'économie sociale ainsi que des différentes mesures.....	4
Section 1 : L'économie sociale	4
Section 2 : Territoires zéro chômeur de longue durée	5
Section 3 : Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.)	9
Section 4 : Entreprises d'insertion	12
Section 5 : Titres-services	15
Chapitre 2 : Comparaison des mesures de promotion de l'emploi.....	18
Section 1 : Conditions d'accès aux dispositifs.....	18
A. Territoires zéro chômeur de longue durée	19
B. Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.)	20
C. Entreprises d'insertion	23
D. Titres-services	25
Section 2 : La rémunération	26
A. Territoires zéro chômeur de longue durée	26
B. Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.)	27
C. Entreprises d'insertion	28
D. Titres-services	29
Section 3 : Le temps de travail.....	30
A. Territoires zéro chômeur de longue durée	31
B. Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.)	31
C. Entreprises d'insertion	32
D. Titres-services	33
Section 4 : La durée du contrat	36
A. Territoires zéro chômeur de longue durée	36
B. Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.)	37
C. Entreprises d'insertion	39
D. Titres-services	40
Section 5 : La formation et l'accompagnement	42
A. Territoires zéro chômeur de longue durée	42
B. Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.)	44
C. Entreprises d'insertion	45
D. Titres-services	48
Section 6 : La participation	49
A. Territoires zéro chômeur de longue durée	50
B. Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.)	51
C. Entreprises d'insertion	52
D. Titres-services	54
Chapitre 3 : Avis personnel à la lumière de la comparaison	55

Conclusion.....	58
Bibliographie	62

Liste des abréviations

ACS	Agent contractuel subventionné
APE	Aide à la promotion de l'emploi
ASBL	Association sans but lucratif
AVIQ	Agence pour une vie de qualité
CPAS	Centre public d'action sociale
CSA	Code des sociétés et des associations
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
RSA	Revenu de solidarité active
SINE	Économie d'insertion sociale
SMIC	Salaire minimum de croissance
TFUE	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

Introduction

Suffirait-il de traverser la rue pour trouver un emploi ? C'est ce que Emmanuel Macron, Président français, a prétendu en septembre 2018¹ et qui a créé une certaine polémique. Cette phrase du Président tombe dans le contexte de l'État social actif. Cette doctrine pousse les sans-emploi à entreprendre des démarches et les sanctionne de ne pas en trouver. Cette pensée remet la faute sur l'individu sans remettre en question le système. Et ce dernier n'est pas égal pour tout le monde²... Pourtant dans la Constitution française³, comme dans la nôtre⁴, le droit au travail y est inscrit.

Cela aurait pu être la base de la réflexion de Patrick Valentin, le penseur⁵ du projet Territoires zéro chômeur de longue durée développé en France. On en est pas si loin.

En Belgique, le droit au travail est garanti selon ces mots : « *le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective* »⁶. D'après plusieurs textes internationaux, le travail est aussi le meilleur moyen de lutter contre la précarité. Mais pas n'importe comment, tous les droits énoncés dans cet alinéa sont importants⁷. L'alinéa ajoute que le niveau d'emploi doit être le plus élevé possible, cela signifie que c'est une obligation de moyen et non de résultat⁸. Alors, avons-nous tout tenté ?

Pas pour Patrick Valentin. Partant de ce que disent les constitutions et du constat que le chômage coûte plus cher à la collectivité que l'emploi payé par cette dernière, il a voulu essayer

¹ C. STATHOPOULOS, "Je traverse la rue, je vous trouve un travail" : Brigitte Macron révèle l'origine de cette phrase polémique, 17 janvier 2020, <https://www.ladepeche.fr> (consulté le 2 août 2020).

² H. DE BOLSTER, *Territoire zéro chômeur de longue durée : l'état social actif enfin actif ?*, SAW-B, 2018, p. 3.

³ Const. fr., préambule.

⁴ Const., art. 23.

⁵ V. SOULÉ, Patrick Valentin, combattant du droit à l'emploi, 1^{er} février 2018, <https://www.atd-quartmonde.fr> (consulté le 2 août 2020).

⁶ Const., art. 23.

⁷ C. HENRYON, « Droit au travail et qualité de l'emploi », *R.D.S.-T.S.R.*, 2007/4, p. 527.

⁸ F. DELPÉRÉE, « Chapitre 1 - Constitution et Travail », in *Le droit au travail au XXI^e siècle*, Bruxelles, Editions Larcier, 2015, pp. 258-259.

l'expérimentation Territoires zéro chômeur⁹. Ne traversez plus la rue pour trouver un emploi ; co-construisons l'emploi ensemble ! Autrement dit, l'idée est de créer une mesure de promotion de l'emploi qui inverserait les perspectives. Une aventure dans laquelle les chômeurs de longue durée pourraient, sur base volontaire, créer leur propre emploi à temps choisi et en contrat à durée indéterminée¹⁰. Cette idée, portée ensuite par plusieurs associations dont ATD Quart Monde, s'est propagée jusqu'à en devenir une loi française d'expérimentation¹¹. La nouvelle a circulé et est arrivée jusqu'aux oreilles de certains en Belgique. Le projet se retrouve notamment dans les déclarations de politique régionale à Bruxelles et en Wallonie¹².

Du coup, nous sommes en droit de nous poser la question : « *Quelle serait notre projet Territoires zéro chômeur dans notre pays ?* ». Suivant l'idée fil rouge du projet de vouloir offrir un emploi respectueux des travailleurs avec une insertion professionnelle efficace, la question qui nous est venue est de nous demander quels sont les contours d'un emploi de qualité. À cette fin, nous allons comparer l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée en France avec trois mesures de promotion de l'emploi existantes en Wallonie : les initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale, les entreprises d'insertion et le système des titres-services. Ces mesures wallonnes ont été choisies pour leurs ressemblances ou leur efficacité. Notamment, un des traits communs qui nous a poussé à choisir les deux premières est qu'elles appartiennent à l'économie sociale.

C'est pourquoi nous allons débiter ce mémoire par un chapitre qui présentera les grandes lignes de l'économie sociale ainsi que la mesure française et les trois wallonnes.

Ensuite, nous entamerons un deuxième chapitre sur la comparaison entre les quatre mesures de promotion de l'emploi. Les critères de comparaison sont tirés d'un article¹³ sur le droit au travail et à une certaine qualité de l'emploi. Nous commencerons, tout d'abord, par aborder les conditions d'accès aux mesures. Notre deuxième section portera sur la rémunération. Par la suite, le temps de travail dans les différents dispositifs sera étudié. Pour continuer, nous nous plongerons dans la question de la durée des contrats. La cinquième section de ce chapitre parlera

⁹ P. VALENTIN, « Pour des territoires « Zéro Chômeur de Longue Durée » », *Revue Projet*, vol. 336-337, no. 5, 2013, p. 72.

¹⁰ H. DE BOLSTER, *Territoire zéro chômeur de longue durée : l'état social actif enfin actif ?*, op. cit., p. 2.

¹¹ Loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, *J.O.R.F.*, 1^{er} mars 2016

¹² Y. MARTENS, « *Territoires zéro chômeur de longue durée* » : outil intéressant ou poudre aux yeux ?, 15 octobre 2019, <https://www.revuepolitique.be> (consulté le 13 juillet 2020).

¹³ C. HENRYON, op. cit., pp. 523-563.

de la formation et de l'accompagnement des travailleurs dans les différents mécanismes. Enfin, le sixième point de cette comparaison tournera autour de la question de la participation des travailleurs aux projets de leur entreprise.

Pour terminer ce mémoire, un troisième chapitre sera dédié à notre propre avis sur les contours du futur emploi dans le projet Territoires zéro chômeur en Belgique à la lumière de la comparaison.

Chapitre 1 : Présentation de l'économie sociale ainsi que des différentes mesures

Avant d'entrer dans la comparaison entre les dispositifs, nous commencerons par présenter brièvement le concept de l'économie sociale. Ensuite, nous présenterons de manière générale les mesures, dans l'ordre, Territoires zéro chômeur de longue durée, les initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale, les entreprises d'insertion et enfin le système des titres-services.

Section 1 : L'économie sociale

L'économie sociale en Wallonie peut être définie sur base du décret du 20 novembre 2008 relatif à l'économie sociale comme étant « *les activités économiques productrices de biens ou de services, exercées par des sociétés, principalement coopératives et/ou à finalité sociale, des associations, des mutuelles ou des fondations, dont l'éthique se traduit par l'ensemble des principes suivants:*

1° finalité de service à la collectivité ou aux membres, plutôt que finalité de profit;

2° autonomie de gestion;

3° processus de décision démocratique;

4° primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition des revenus »¹⁴.

Cette définition fait également foi à Bruxelles¹⁵. Deux caractéristiques qui lui sont également attribuées en plus des quatre principes sont ses objectifs de renforcement de la cohésion sociale

¹⁴ Décr. Rég. w. du 20 novembre 2008 relatif à l'économie sociale, art. 1, *M.B.*, 31 décembre 2008, p. 69056.

¹⁵ SAW-B, *Economie sociale : définition*, <http://www.saw-b.be> (consulté le 20 juin 2020).

et de développement durable¹⁶. C'est donc une autre manière d'envisager l'économie en la recentrant sur des valeurs que l'on juge supérieures au profit.

L'économie sociale en Belgique, c'est 18 000 entreprises et 390 000 équivalents temps plein. Cela équivaut à un huitième des emplois belges¹⁷.

Ce décret de 2008 s'applique notamment aux entreprises d'insertion et aux initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale¹⁸.

En France, le concept, qui se nomme l'économie sociale et solidaire, est régi par la loi du 31 juillet 2014. Cette dernière s'applique notamment aux entreprises créées en vertu de la loi d'expérimentation du projet Territoires zéro chômeur¹⁹. Bien que définis différemment, les principes sont les mêmes dans les deux pays.

Section 2 : Territoires zéro chômeur de longue durée

Nous pouvons maintenant découvrir les mesures. Territoires zéro chômeur de longue durée est, à ses commencements, un projet qui va être porté par cinq associations : ATD Quart Monde, le Secours Catholique, Emmaüs France, la Fédération des acteurs de la solidarité et Le Pacte civique. Pour porter ce projet, ces dernières vont se coaliser derrière l'association Territoires zéro chômeur de longue durée²⁰.

Cette association revendique une loi d'expérimentation afin de tenter de mettre fin au chômage de longue durée. Face à cet objectif, elle se base sur trois hypothèses²¹ :

-Personne n'est inemployable : toute personne au chômage de longue durée possède des compétences pourvu que le travail lui soit adapté.

¹⁶ DIRECTION DE L'ECONOMIE SOCIALE, *Présentation*, <http://economie.wallonie.be> (consulté le 21 juin 2020).

¹⁷ ECONOMIE SOCIALE, *L'économie sociale, au juste, c'est quoi ?*, <https://economiesociale.be> (consulté le 19 juin 2020).

¹⁸ DIRECTION DE L'ECONOMIE SOCIALE, *Présentation*, *op. cit.*.

¹⁹ Loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, *J.O.R.F.*, 1^{er} mars 2016.

²⁰ TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE, *L'association TZCLD*, <https://www.tzcld.fr> (consulté le 20 mai 2020).

²¹ TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE, *Les fondements*, <https://www.tzcld.fr> (consulté le 22 mai 2020).

-Ce n'est pas le travail qui manque : de nombreux besoins de la société ne sont pas rencontrés par le marché privé et public actuellement. Ce n'est donc pas un manque de travail mais un manque d'emploi.

-Ce n'est pas l'argent qui manque : le chômage a des coûts directs et indirects annuels qui en fonction des estimations varient, selon les estimations les plus basses, entre 15 000 et 20 000 €²² par an en France. Or le salaire minimum français serait de 18 000 € par an²³. En comparaison, une étude de 2012 montre que le coût d'un chômeur serait de 33 433 € par an et par chômeur en Belgique²⁴.

Partant de ce postulat, l'association veut « *montrer qu'il est possible à l'échelle de petits territoires, sans surcoût significatif pour la collectivité, de proposer à tout chômeur de longue durée qui le souhaite, un emploi à durée indéterminée à temps choisi, en développant des activités utiles pour répondre aux besoins des divers acteurs du territoire* »²⁵.

De cette définition et de la philosophie du projet, il est possible de relever neuf caractéristiques particulières²⁶ :

- 1) La démarche démarre au niveau d'un territoire à travers un comité local qui est chargé de piloter l'expérience. Ce dernier doit la diriger en fonction des besoins du territoire et sans gêner ni concurrencer les structures préexistantes.
- 2) Elle ne doit pas entraîner de surcoût pour la collectivité car ce n'est qu'une réorientation des coûts du chômage.
- 3) Un emploi doit être proposé à tout chômeur de longue durée. Le but visé est donc l'exhaustivité territoriale.
- 4) Cela engendre également que l'embauche ne puisse être sélective en fonction de compétences ou autres.

²² H. DE BOLSTER, *Territoire zéro chômeur de longue durée : bien plus que de l'emploi !*, SAW-B, 2018, p. 3

²³ A. PERROT, F. ALLOT, G. LALLEMAND-KIRCHE, *L'évaluation économique de l'expérimentation visant à résorber le chômage de longue durée (ETCLD)*, IGF et IGAS, 2019, p. 1.

²⁴ J. CHARLES, E. DERMINE, P. HERMANT, *Territoires zéro chômeur de longue durée en Belgique : 20 conditions pour une appropriation réussie*, Nivelles, CESEP, 2019, p. 20.

²⁵ TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE, *L'association TZCLD*, op. cit..

²⁶ TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE, *Les fondements*, op. cit.. et J.-F. NEVEN, E. DERMINE, A. MECHELYNCK, *Importer l'expérience française 'Territoire zéro chômeur de longue durée' en Région de Bruxelles-Capitale : questions juridiques*, ULB, 2020, pp. 8-10.

- 5) Le chômeur ne peut être contraint d'accepter l'emploi comme cela se fait dans plusieurs dispositifs d'activation. Il faut que l'entrée dans l'expérimentation soit une démarche volontaire de sa part.
- 6) Il est proposé des contrats à durée indéterminée. Cela permet d'apporter une réelle sécurité d'emploi pour les travailleurs.
- 7) Les contrats sont adaptés aux travailleurs. Ceux-ci peuvent choisir leur temps de travail.
- 8) Afin de viser une réinsertion sur le long terme, la formation occupe une place importante dans le dispositif.
- 9) Le travailleur participe à l'animation de l'entreprise.

En pratique, la mise en place de l'idée s'est concrétisée par la loi d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée du 29 février 2016. Cette loi française permet une expérimentation du dispositif pendant 5 ans sur dix territoires déterminés²⁷. Un fonds d'expérimentation territoriale²⁸ a été créé par cette loi. Ce dernier est alimenté par « *l'État, des conseils départementaux et régionaux, des communautés de communes volontaires entrées dans l'expérimentation et des organismes publics et privés volontaires* »²⁹. Il existe afin de recueillir toutes les ressources financières et de les redistribuer aux employeurs. Ces moyens financiers proviennent, tout ou en partie, des budgets qui servaient aux coûts de la privation d'emploi. On retrouve là-dedans des coûts directs comme les allocations sociales, des coûts indirects comme les conséquences en matière de santé de la privation d'emploi ainsi que le manque à gagner fiscalement parlant pour les autorités³⁰.

Les employeurs, les entreprises à but d'emploi comme elles sont communément appelées, doivent respecter les conditions des articles 1 et 2 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire³¹. Ils rentrent donc dans le cadre de l'économie sociale et avec les obligations que cela engendre.

²⁷ Loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, art. 1, *J.O.R.F.*, 1^{er} mars 2016.

²⁸ Loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, art. 3, *J.O.R.F.*, 1^{er} mars 2016.

²⁹ TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE, *Le modèle économique*, <https://www.tzclld.fr> (consulté le 29 juin 2020).

³⁰ J.-F. NEVEN, E. DERMINE, A. MECHELYNCK, *op. cit.*, pp. 8-10.

³¹ Loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, art. 1, *J.O.R.F.*, 1^{er} mars 2016.

L'article 1 de la loi nous dit encore que les activités économiques qui sont menées par les entreprises à but d'emploi ne doivent pas être concurrentes de celles déjà existantes sur le territoire. C'est le comité local qui pilote l'expérimentation qui veille à cela³². Ce comité est composé des autorités locales, d'associations, de commerçants, de chômeurs, ...³³

Les entreprises à but d'emploi concluent des contrats à durée indéterminée rémunérés au minimum au SMIC³⁴ avec des chômeurs de plus d'un an domiciliés sur le territoire en question depuis au moins six mois³⁵.

Au niveau des activités réalisées par l'entreprise à but d'emploi, celles-ci peuvent être de tout genre. C'est à partir des compétences des personnes privées d'emploi et avec eux qu'il est envisagé quelles activités entreprendre. Les acteurs locaux et les demandeurs d'emploi recherchent quels travaux complémentaires à l'économie locale peuvent être mis en place³⁶. Lors de notre visite à l'entreprise à but d'emploi à Loos, nous avons pu découvrir des emplois dans des ateliers de couture, du maraichage ou encore une ressourcerie travaillant le bois.

En juin 2019, plus de 742 personnes en situation de privation d'emploi sur 4000 recensées sur les territoires sélectionnés étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée avec une entreprise à but d'emploi³⁷. Une deuxième loi visant à prolonger l'expérience en France a déjà été déposée à l'Assemblée nationale le 16 juin 2020³⁸.

³² Loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, art. 3, *J.O.R.F.*, 1^{er} mars 2016.

³³ J.-F. NEVEN, E. DERMINE, A. MECHELYNCK, *op. cit.*, pp. 8-10.

³⁴ Loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, art. 4, *J.O.R.F.*, 1^{er} mars 2016.

³⁵ Loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, art. 2, *J.O.R.F.*, 1^{er} mars 2016.

³⁶ TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE, *Des emplois utiles mais dans quels domaines ?*, <https://www.tzcd.fr> (consulté le 24 juin 2020).

³⁷ A. PERROT, F. ALLOT, G. LALLEMAND-KIRCHE, *op. cit.*, p. 1.

³⁸ Proposition de loi n°3109 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée », Assemblée nationale, 16 juin 2020.

Section 3 : Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.)

Les initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale, I.D.E.S.S. en abrégé, est une mesure de la Région wallonne entrée en vigueur le 30 juin 2007³⁹. Elle est actée par un décret du 14 décembre 2006 et détaillée par un arrêté du 21 juin 2007.

Ce décret poursuit de nombreux objectifs. D'après les travaux parlementaires⁴⁰, une première ambition était de créer de nombreux emplois pour un public très fragilisé. Pour se faire, les politiques ont remarqué un potentiel d'emploi important dans les services de proximité, ces derniers, pour une partie, n'étant soit pas solvables, soit réalisés par du travail illégal. La mesure permettrait de corriger cela. De plus, elle aiderait à améliorer le cadre de vie, la participation des citoyens à la cité et à renforcer la cohésion sociale.

Les I.D.E.S.S. selon l'article 1^{er} du décret sont donc des organismes constitués sous la forme soit « *d'une association sans but lucratif, soit d'une société à finalité sociale telle que visée à l'article 661 du Code des sociétés, soit un centre public d'action social ou encore une association d'un CPAS avec un ou plusieurs autres CPAS, avec d'autres pouvoirs publics et/ou avec des personnes morales autres que celles qui ont un but lucratif et qui développent des services de proximité sociale* »⁴¹. Cependant, l'ancien code des sociétés étant remplacé par le Code des sociétés et des associations (CSA), l'article 661 et la société à finalité sociale seront à terme également supplantés. La société à finalité sociale a vocation à être remplacée par la société coopérative⁴² et celle-ci peut bénéficier d'un agrément comme entreprise sociale selon l'article 8:5 du Code des sociétés et des associations.

³⁹ A. Gouv. w. du 21 juin 2007 portant exécution du décret du 14 décembre 2006 relatif à l'agrément et au subventionnement des initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale, en abrégé : "I.D.E.S.S.", art. 19, *M.B.*, 19 juillet 2007, p. 38908.

⁴⁰ Projet de décret relatif à l'agrément et au subventionnement des initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale, en abrégé «I.D.E.S.S.», Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Parl. w., sess. ord. 2006-2007, n°477/1, p. 2.

⁴¹ W. VAN EECKHOUTE et V. NEUPREZ, *Compendium social – Droit du travail 2019-2020*, Malines, Wolters Kluwer, 2019, pp. 308-309.

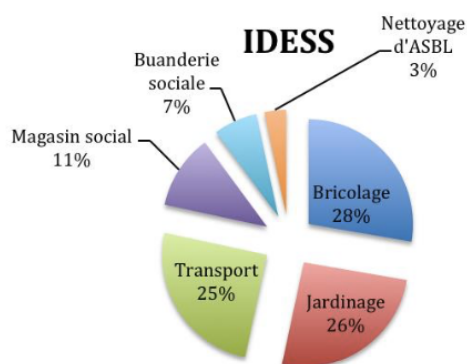
⁴² NN, *Le nouveau droit des sociétés : qu'est-ce qui change ?*, 22 mai 2019, <https://www.nn.be> (consulté le 2 juillet 2020).

En 2015, 61 % des I.D.E.S.S. étaient constituées sous la forme d'un CPAS⁴³.

Ces I.D.E.S.S. développent des services de proximité à finalité sociale. Ceux-ci sont définis comme : « les services développés sur le territoire de la Région wallonne par une I.D.E.S.S., en vue de répondre à des besoins avérés ou émergents exprimés par des particuliers ou des collectivités, qui ne sont pas rencontrés par le marché ou les pouvoirs publics ou organismes subventionnés, dans le but de créer des emplois et de renforcer la cohésion sociale »⁴⁴. L'article 2 du décret mentionne six activités exercées :

- « 1° les petits travaux d'entretien, de réparation et d'aménagement de l'habitat;
- 2° l'aménagement et l'entretien des espaces verts;
- 3° le transport social;
- 4° la buanderie sociale;
- 5° les magasins sociaux;
- 6° le nettoyage de locaux des personnes morales visées à l'article 17, §2, de la loi du 27 juin 1921 précitée »⁴⁵.

Ces activités sont précisées par l'article 1^{er} de l'arrêté du 9° au 13°. Les I.D.E.S.S. ont tendance à proposer plusieurs services au sein de chaque organisme. Selon une étude⁴⁶ du CAIPS⁴⁷, les services fournis par les I.D.E.S.S. se partagent comme cela :



⁴³ D. SMEESTERS, *Renforcement et développement du dispositif IDESS (Phase 2) : Rapport final*, CAIPS, 2015, p. 20.

⁴⁴ Décr. Rég. w. du 14 décembre 2006, relatif à l'agrément et au subventionnement des « Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale », en abrégé: « I.D.E.S.S. » art. 1, 2°, *M.B.*, 5 janvier 2007, p. 258.

⁴⁵ Décr. Rég. w. du 14 décembre 2006, relatif à l'agrément et au subventionnement des « Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale », en abrégé: « I.D.E.S.S. » art. 2, *M.B.*, 5 janvier 2007, p. 258.

⁴⁶ D. SMEESTERS, *op. cit.*, p. 10.

⁴⁷ Concertation des Ateliers d'Insertion Professionnelle et Sociale

Les travailleurs qui font bénéficier à la structure des subventions dans le cadre de la mesure sont des personnes qui correspondent aux conditions SINE ou qui sont engagées en vertu de l'article 60 §7 ou 61 de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale.

Les bénéficiaires des services sont, eux, essentiellement des personnes physiques dites précarisées ainsi que de petites ASBL. Les tarifs⁴⁸ varient entre 8, 47 € et 18, 15 € par heure en fonction de l'activité, de la forme juridique de l'I.D.E.S.S. ainsi que de la situation sociale du bénéficiaire⁴⁹.

Les structures reçoivent un agrément pour une ou plusieurs activités mentionnées plus haut pour une première période de deux ans et ensuite renouvelable pour des périodes de quatre ans⁵⁰. Afin d'être agréée, l'I.D.E.S.S. doit répondre aux conditions de l'article 4. Nous pouvons relever notamment que l'I.D.E.S.S. doit être établie et réaliser ses activités en Région wallonne. Ses activités, justement, comme dit précédemment, doivent être des services de proximité à finalité sociale. De plus, la structure s'inscrit dans une démarche d'insertion sociale et professionnelle et elle inclut les travailleurs ainsi que les bénéficiaires de ses services dans la gestion du projet⁵¹.

D'autre part, sans le citer explicitement dans ce décret, ce dernier s'inscrit dans la philosophie de l'économie sociale. En effet, le décret du 20 novembre 2008 relatif à l'économie sociale a été rédigé par après et c'est donc lui⁵² qui précise que les I.D.E.S.S. suivent ses principes mentionnés en son article 1^{er}.

L'agrément reconnaît que l'I.D.E.S.S. exerce un service d'intérêt économique général (S.I.E.G.) tel que visé par les articles 14 et 106, 2 du TFUE et permet donc de recevoir des subventions sans tomber dans la réglementation européenne des aides d'État⁵³.

⁴⁸ W. VAN EECKHOUTE et V. NEUPREZ, *op. cit.*, p. 308.

⁴⁹ D. SMEESTERS, *op. cit.*, p. 8.

⁵⁰ Décr. Rég. w. du 14 décembre 2006, relatif à l'agrément et au subventionnement des « Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale », en abrégé: « I.D.E.S.S. » art. 3, *M.B.*, 5 janvier 2007, p. 258.

⁵¹ Décr. Rég. w. du 14 décembre 2006, relatif à l'agrément et au subventionnement des « Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale », en abrégé: « I.D.E.S.S. » art. 4, *M.B.*, 5 janvier 2007, p. 258.

⁵² Décr. Rég. w. du 20 novembre 2008 relatif à l'économie sociale, *M.B.*, 31 décembre 2008, p. 69056.

⁵³ Décision de la Commission du 20 décembre 2011 relative à l'application de l'article 106, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides d'État sous forme de compensations de service public

Deux subventions sont possibles et cumulables ; l'une couvrant partiellement les frais de fonctionnement et l'autre une partie des rémunérations des travailleurs SINE ou sous article 60 §7 et 61.

De plus, il est possible d'obtenir une aide APE et cela jusqu'à 24 points⁵⁴ ainsi qu'une réduction des cotisations dites ACS⁵⁵.

Section 4 : Entreprises d'insertion

Le décret du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion. Attention, on a tendance dans le langage commun à confondre derrière cette notion « *les entreprises chargées de former des personnes exclues du monde du travail ou de la société, tout en participant à l'économie de marché* »⁵⁶ et donc d'y inclure d'autres dispositifs d'insertion. Le décret et son arrêté sont entrés en vigueur le 30 juin 2017⁵⁷.

Des entreprises d'insertion étaient déjà reconnues en Wallonie auparavant mais la matière était partagée entre le niveau fédéral et régional. Il existait alors deux agréments. Mais avec la sixième réforme de l'État et le transfert de plusieurs compétences, la Région wallonne a pu centraliser la matière en un décret⁵⁸. Un deuxième objectif de cette mesure est de simplifier

octroyées à certaines entreprises chargées de la gestion de services d'intérêt économique général, *J.O.U.E.*, L 7, du 11 janvier 2012, pp. 3-10 et Décret-programme Rég. w. du 17 juillet 2018 portant des mesures diverses en matière d'emploi, de formation, d'économie, d'industrie, de recherche, d'innovation, de numérique, d'environnement, de transition écologique, d'aménagement du territoire, de travaux publics, de mobilité et de transports, d'énergie, de climat, de politique aéroportuaire, de tourisme, d'agriculture, de nature, de forêt, des pouvoirs locaux et de logement, art. 28, *M.B.*, 8 octobre 2018, p. 76061.

⁵⁴ DIRECTION DE L'ECONOMIE SOCIALE, *I.D.E.S.S.*, <http://economie.wallonie.be> (consulté le 29 juin 2020).

⁵⁵ W. VAN ECKHOUTE et V. NEUPREZ, *op. cit.*, pp. 308-309 et p. 391.

⁵⁶ LAROUSSE, *Entreprise d'insertion : définition*, <https://www.larousse.fr> (consulté le 7 juillet 2020).

⁵⁷ A. Gouv. w. du 24 mai 2017 portant exécution du décret du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion, art. 32, *M.B.*, 23 juin 2017, p. 67965.

⁵⁸ J. WINKEL, Un nouveau décret pour les entreprises d'insertion wallonnes, 4 juin 2015, <https://www.alterechos.be> (consulté le 4 juillet 2020).

la matière⁵⁹. Effectivement, auparavant les critères étaient nombreux et lourds en terme de travail administratif⁶⁰.

La première partie du décret concerne l'agrément en tant qu'initiative d'économie sociale. Celle-ci est définie comme telle en son article 1^{er} : « *la personne morale constituée sous la forme d'une société à finalité sociale au sens des articles 661 et suivants du Code des sociétés, l'association sans but lucratif, l'initiative d'un centre public d'action sociale ou d'un groupement de centres publics d'action sociale, qui a comme but la mise en place d'un projet à finalité sociale, par le biais d'une activité de production de biens ou de services* »⁶¹. Cette définition doit être précisée par les critères d'agrément se trouvant à l'article 3⁶². Concernant la forme de l'organisme, les informations sont dans la définition et nous formulons la même remarque que dans la section sur les I.D.E.S.S. par rapport au société à finalité sociale (Voir supra). Par ailleurs, le projet proposé doit mettre en œuvre les principes de l'économie sociale du décret du 20 novembre 2008. Ici, les critères insistent sur l'insertion socioprofessionnelle des travailleurs peu qualifiés et précise qu'elle doit se dérouler en Région wallonne.

L'agrément est donné pour deux ans la première fois, renouvelé pour 4 ans la seconde et enfin à durée indéterminée la troisième fois⁶³.

Cet agrément permet une subvention majorée lors d'engagement de travailleurs SINE et article 60 §7⁶⁴.

La deuxième partie du décret se concentre sur l'agrément « entreprise d'insertion ». Il la définit comme : « *la personne morale à finalité sociale au sens des articles 661 et suivants du Code des sociétés, constituée sous la forme d'une société anonyme ou d'une société*

⁵⁹ Projet de décret relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion, *Doc. parl.*, Parl. w., sess. ord. 2015-2016, n°574/1.

⁶⁰ J. WINKEL, *op. cit.*.

⁶¹ Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 1, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

⁶² Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 3, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

⁶³ Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 4, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

⁶⁴ DIRECTION DE L'ECONOMIE SOCIALE, *Agrément en tant qu'Initiative d'économie sociale*, <http://economie.wallonie.be> (consulté le 28 juin 2020).

coopérative à responsabilité limitée ou d'un groupement d'intérêt économique, qui est agréée en tant qu'initiative d'économie sociale, et qui vise à mettre en œuvre les principes décrits à l'article, 1^{er}, alinéa 1^{er}, du décret du 20 novembre 2008 et notamment le principe de primauté du travail sur le capital dans la répartition des revenus, par l'insertion socioprofessionnelle de travailleurs peu qualifiés »⁶⁵.

Tout comme pour l'initiative d'économie sociale, les critères de l'article 7 donnent une image plus précise. Notre droit des sociétés étant en train de changer, seule la société coopérative pourra faire l'objet d'un agrément d'économie sociale⁶⁶ dans le futur.

Ensuite, cette société coopérative devra obtenir l'agrément d'initiative d'économie sociale et donc correspondre aux critères précités.

Par rapport aux critères de l'agrément précédent, l'accent est encore plus appuyé sur l'insertion socioprofessionnelle. On parle dans cet article 7 : *« d'insertion durable et de qualité de travailleur(s) défavorisé(s) ou gravement défavorisé(s) »*⁶⁷. Il demande un engagement de l'entreprise d'employer, dans les 4 ans de l'agrément, *« au moins cinquante pourcents de travailleurs défavorisés, gravement défavorisés ou n'étant pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, parmi les personnes occupées dans les liens d'un contrat de travail »*⁶⁸.

L'agrément est donné pour deux ans la première fois, renouvelé pour 4 ans la seconde et enfin à durée indéterminée la troisième fois⁶⁹. L'entreprise d'insertion sera subventionnée jusqu'à 18 000 € pour un travailleur défavorisé à temps plein et jusqu'à 36 000 € pour un travailleur gravement défavorisé⁷⁰. L'entreprise a également la possibilité de se faire

⁶⁵ Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 1, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

⁶⁶ M.-C. COLLARD et V. WATHELET, *Réforme du Code des sociétés : la fin du pluralisme économique ?*, SAW-B, 2017.

⁶⁷ Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 7, 3°, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

⁶⁸ Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 7, 7°, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

⁶⁹ Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 9, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

⁷⁰ DIRECTION DE L'ECONOMIE SOCIALE, *Agrément en tant qu'Entreprise d'insertion (décret 2016)*, <http://economie.wallonie.be> (consulté le 28 juin 2020).

reconnaitre comme gérant d'un service d'intérêt économique général⁷¹ et de bénéficier jusqu'à 100 000 € en fonction du nombre de travailleurs défavorisés et gravement défavorisés engagés. Une subvention de maximum 30 000 euros peut être obtenue pour la mise en œuvre des principes de l'économie sociale⁷². Le montant des subventions dépend du type d'entreprise d'insertion agréée, du statut du travailleur, de la commission paritaire dont relève le travailleur et du temps de travail du travailleur⁷³.

Fin 2017, on dénombrait 99 entreprises d'insertion en Région wallonne, 5714 personnes employées et 3985 équivalents temps plein⁷⁴. Au niveau des secteurs d'activité, les titres-services arrivent largement en tête aux alentours de 60 %. Le service aux entreprises et aux personnes ainsi que le tri et le recyclage suivent avec tous les deux moins de 15 %⁷⁵. Pour notre étude, afin de bien distinguer les mesures, lorsque l'on parlera d'entreprise d'insertion, nous en parlerons par rapport à ce décret-ci sans y ajouter les conditions des titres-services.

Section 5 : Titres-services

Le système des titres-services a été instauré par la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité. Elle est entrée en vigueur le 11 août 2001⁷⁶. Cette matière a été successivement co-gérée par le fédéral et les régions, puis exclusivement par le fédéral avant de revenir par la sixième réforme de l'Etat en 2014 aux régions⁷⁷.

Le législateur a créé cette mesure afin de poursuivre quatre objectifs. Tout d'abord, pour lutter contre le travail au noir qui était fort présent dans les services de proximité et par la même

⁷¹ Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 8, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

⁷² DIRECTION DE L'ÉCONOMIE SOCIALE, *Agrément en tant qu'Entreprise d'insertion (décret 2016)*, *op. cit.*.

⁷³ W. VAN ECKHOUTE et V. NEUPREZ, *op. cit.*, p. 269.

⁷⁴ CESE WALLONIE, *Rapport d'évaluation globale sur l'exécution du décret du 20 novembre 2008 relatif à l'économie sociale : année 2018*, Conseil wallon de l'économie sociale, 18 novembre 2019, p. 20.

⁷⁵ *Ibid.*, p. 18.

⁷⁶ Loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, art. 11, *M.B.*, 11 août 2001, p. 27453.

⁷⁷ S. CREVITS, « Le système fédéral des titres-services : focus sur le contrat de travail titres-services et chronique de jurisprudence » in *Le droit du travail au XXIe siècle*, Bruxelles, Editions Larcier, 2015, pp. 709-710.

occasion accorder une couverture sociale à ces travailleurs. Deuxièmement, d'après l'exposé des motifs du projet de loi, dans le but de créer de l'emploi pour une main d'œuvre peu qualifiée et féminine⁷⁸. Il n'y avait donc aucun problème dans les années 2000 à préétablir dans un projet de loi les stéréotypes de genre. Ensuite, cette loi voulait rencontrer un besoin ressenti dans les services de proximité à petit prix⁷⁹. Enfin, la mesure voulait soutenir la croissance économique.

Le système repose sur un titre du nom de la loi et défini en son article 2, 1° : « *titre-service : le titre de paiement émis par une société émettrice, qui permet à l'utilisateur de régler, avec l'aide financière de la Région wallonne, revêtant la forme d'une subvention à la consommation, une prestation de travaux ou de services de proximité effectuée par une entreprise agréée* »⁸⁰. Il faut donc une entreprise qui soit agréée. En 2017, près de 60 % des organismes agréés étaient des entreprises commerciales, ensuite avec un peu plus de 10 % les personnes physiques ainsi que les ASBL. Pour situer, les entreprises d'insertion ne représentent que 5,8 %⁸¹.

Concernant les travailleurs, la règle des « 60 % » doit être mise en avant. En effet, selon l'arrêté royal du 12 décembre 2001, 60 % des travailleurs nouvellement engagés sous contrat titres-services doivent être des demandeurs d'emploi inoccupés ou occupés à temps partiel ou encore des bénéficiaires du revenu d'intégration⁸². Ces travailleurs sont sous contrat avec ces entreprises agréées.

Les utilisateurs des services sont exclusivement des personnes physiques ayant leur résidence principale en Région wallonne⁸³. Ces derniers prennent contact avec les entreprises agréées afin que celles-ci leur envoient un travailleur pour exécuter des tâches⁸⁴ précisées dans l'arrêté. En 2017, 92,5 % des prestations étaient des aides ménagères et 6 % pour du service extérieur de repassage⁸⁵.

⁷⁸ Projet de loi visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2000-2001, n° 1281/001, p. 9.

⁷⁹ L. MERODIO, « Le contrat de travail titres-services » in *Droit du travail tous azimuts* (sous la dir. de H. MORMONT), Bruxelles, Editions Larcier, 2016, p. 606.

⁸⁰ Loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, art. 2, *M.B.*, 11 août 2001, p. 27453.

⁸¹ O. BROLIS et K. GOFFIN, *Évaluation du dispositif des Titres-services wallons 2017 : Rapport intermédiaire*, IDEA Consult, à la demande de Le Forem, 2019, p. 25.

⁸² A. R. du 12 septembre 2001 concernant les titres-services, art. 2bis, *M.B.*, 22 décembre 2001, p. 44678.

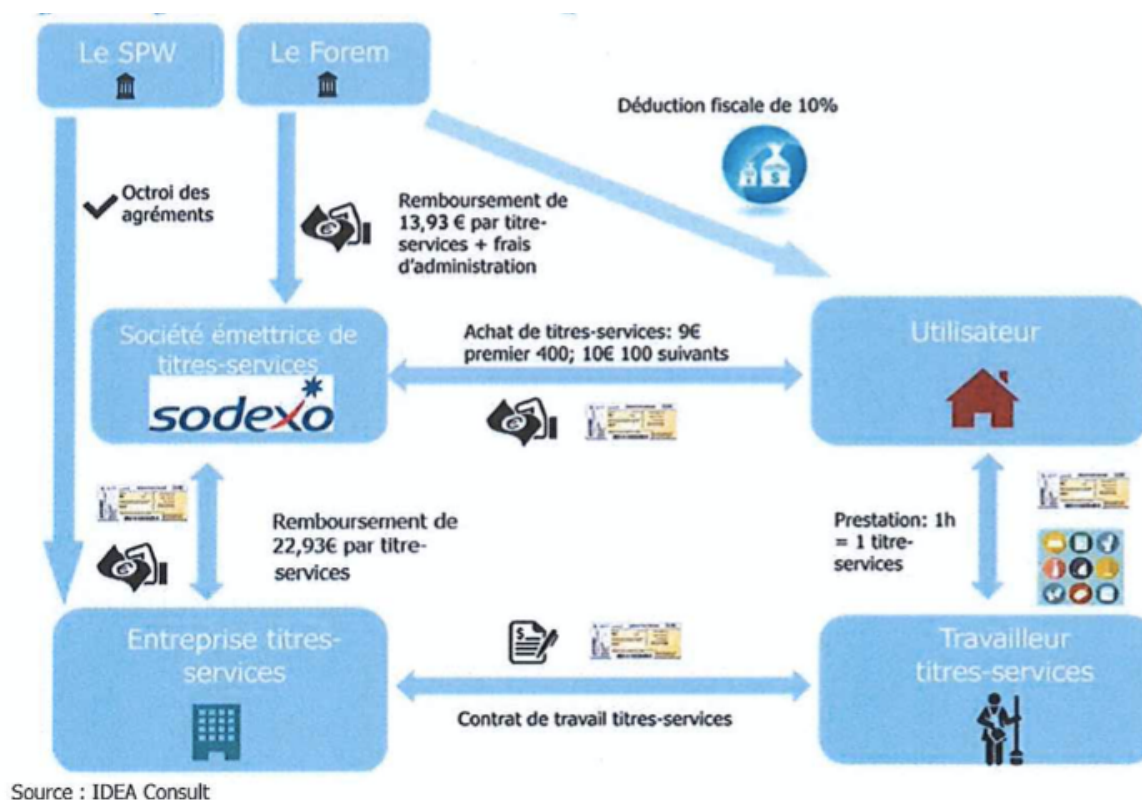
⁸³ L. MERODIO, *op. cit.*, p. 609.

⁸⁴ D. DUMONT, « Les titres-services : développement des emplois de proximité ou redistribution à rebours ? Un état des lieux à l'heure de la régionalisation », *J.T.T.*, 2016, p. 146.

⁸⁵ O. BROLIS et K. GOFFIN, *op. cit.*, p. 50.

Pour rémunérer la prestation, l'utilisateur paye en titres-services achetés chez Sodexo, entreprise qui a le monopole d'émettre ces titres suite à un appel d'offre⁸⁶.

Pour résumer, voici un schéma des interactions entre les différents acteurs du dispositif des titres-services réalisé par IDEA Consult⁸⁷.



Ce système est fortement subsidié par les pouvoirs publics. De fait, lorsqu'un utilisateur achète ses titres à 9 €, la somme de 13,04 € indexée est ajoutée par Le Forem en Région wallonne. De plus, les utilisateurs bénéficient d'une déduction fiscale de 10 % sur le prix d'achat du titre-service⁸⁸.

Pour mettre en perspective cette mesure, en 2017, il y avait 631 entreprises agréées en Wallonie, plus de 280 000 utilisateurs en Région wallonne⁸⁹, 46 570 travailleurs et 97,2 % de ceux-ci étaient en fait des travailleuses⁹⁰.

⁸⁶ D. DUMONT, *op. cit.*, p. 146.

⁸⁷ O. BROLIS et K. GOFFIN, *op. cit.*, p. 6.

⁸⁸ *Ibid.*, p. 6 et D. DUMONT, *op. cit.*, p. 146.

⁸⁹ O. BROLIS et K. GOFFIN, *op. cit.*, p. 17.

⁹⁰ *Ibid.*, p. 39.

Chapitre 2 : Comparaison des mesures de promotion de l'emploi

En introduction, nous vous disions que l'article 23 de notre Constitution garantit le droit au travail ainsi que ses droits connexes. Dans un article « *Droit au travail et qualité de l'emploi* »⁹¹, Catherine Henryon, à ce moment-là chercheuse à l'UNamur, montre que ce droit n'est réellement réalisé qu'à condition d'un emploi de qualité. Elle y distingue, à partir de différents textes légaux belges et internationaux, les caractéristiques qu'un emploi doit remplir afin d'être qualifié d'emploi de qualité. Nous partirons donc de cette analyse pour comparer les dispositifs de promotion de l'emploi⁹². Nous avons sélectionné les points les plus pertinents par rapport à notre recherche sur lesquels des distinctions peuvent être faites entre les dispositifs.

Nous commencerons par évaluer les mesures par rapport aux travailleurs ayant accès aux dispositifs. Ensuite, nous nous intéresserons à la question de la rémunération des employés dans les différents systèmes. Troisièmement, le temps de travail des travailleurs retiendra notre attention. La stabilité de l'emploi sera analysée à travers la durée des contrats proposés. Par ailleurs, nous nous arrêterons sur les possibilités de formations et d'accompagnement qui sont mises en place. Une ultime section de ce chapitre portera sur la participation des travailleurs au sein du projet.

Section 1 : Conditions d'accès aux dispositifs

Cette section se concentrera sur les conditions que les travailleurs doivent réunir afin de bénéficier de la mesure. Certaines accueillent un public assez large et d'autres sont plus ciblées. De plus, certaines mesures passent obligatoirement par l'intermédiaire de dispositifs de mise à l'emploi dont nous n'avons pas encore parlé. Et certains de ces dispositifs ne laissent pas toujours un libre choix. Or, selon C. Henryon, le travail doit être librement choisi pour être de qualité⁹³. Voici un tour d'horizon de la matière dans les quatre mesures qui nous intéressent.

⁹¹ C. HENRYON, *op. cit.*

⁹² *Ibid.*, p. 562.

⁹³ *Ibid.*, p. 562.

A. Territoires zéro chômeur de longue durée

La loi française du 29 février 2016 nous donne différents éléments. Tout d'abord, l'article 1^{er} annonce une expérimentation qui permettrait de résoudre le chômage de longue durée en embauchant des demandeurs d'emploi. Cette notion est ensuite précisée dans l'article 2 : « *les demandeurs d'emploi, quel que soit le motif pour lequel leur éventuel précédent contrat de travail a pris fin, qui sont inscrits sur la liste établie en application de l'article L. 5411-1 du code du travail, privés d'emploi depuis plus d'un an malgré l'accomplissement d'actes positifs de recherche d'emploi et domiciliés depuis au moins six mois dans l'un des territoires participant à l'expérimentation* »⁹⁴.

On peut remarquer que la loi parle de demandeurs d'emploi privés d'emploi. Cette notion de privation d'emploi est particulière. Elle est différente de celle de « chômage de longue durée » utilisée par l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE) et de celle de « demandeur d'emploi de longue durée » de Pôle emploi, l'opérateur du service public français de l'emploi⁹⁵. De fait, le concept de « chômage de longue durée » comprend les personnes en âge de travailler, qui ne travaillent pas depuis un an malgré une recherche active et qui sont disponibles immédiatement. Cela exclut les personnes qui ont pu avoir une petite activité comme un temps partiel et qui n'étaient pas en recherche active d'emploi contrairement à la notion de privation d'emploi. Par rapport aux « demandeurs d'emploi de longue durée » qui nécessitent une inscription à Pôle emploi depuis un an, l'inscription peut se faire au moment de l'entrée dans l'expérimentation⁹⁶.

La liste de l'article L. 5411-1 est la liste de Pôle emploi⁹⁷. L'accomplissement d'actes positifs de recherche d'emploi est prouvé dès lors que la personne se retrouve sur la liste de Pôle emploi car c'est une condition pour y figurer⁹⁸. La loi et son interprétation utilisent donc un spectre très large⁹⁹.

Par ailleurs, il est dit qu'il faut être domicilié depuis au moins 6 mois dans le territoire de l'expérimentation. Ce renseignement souligne le caractère territoriale de l'expérience.

⁹⁴ Loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, art. 2, *J.O.R.F.*, 1^{er} mars 2016.

⁹⁵ INSEE, *Pôle emploi*, 13 octobre 2016, <https://www.insee.fr> (consulté le 15 juillet 2020).

⁹⁶ A. PERROT, F. ALLOT, G. LALLEMAND-KIRCHE, *op. cit.*, pp. 3-5.

⁹⁷ Code du travail fr., art. L5411-1.

⁹⁸ E. JEANSEN, « Résorber le chômage de longue durée : une expérimentation territoriale. A propos de la loi n° 2016-231 du 29 février 2016 », *La Semaine Juridique*, n° 11, 14 mars 2016, p. 2.

⁹⁹ A. PERROT, F. ALLOT, G. LALLEMAND-KIRCHE, *op. cit.*, p. 59.

Donc toutes les personnes privées d'emploi du territoire vont être contactées afin d'être informées de l'expérience¹⁰⁰. Mais ce ne sont que ceux qui le souhaitent qui y participeront¹⁰¹. Aucune sanction comme la perte d'allocation n'est risquée. Par contre, lors du démarrage d'une activité, la personne qui le désire prouvera son volontarisme en participant bénévolement à la construction et au lancement de celle-ci¹⁰².

Le but du projet était de toucher un public très éloigné de l'emploi. La loi, ayant un éventail large, permet également de recruter des personnes dans une trajectoire plus proche du travail. C'est une critique qui est faite au dispositif car l'aide mise en place n'est pas différenciée¹⁰³ entre les différents profils de travailleurs.

B. Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.)

Les I.D.E.S.S. doivent suivre les dispositions du décret du 14 décembre 2006 afin de bénéficier des subventions prévues par ce décret. Et cela concerne en grande partie les travailleurs engagés par l'organisme. L'article 1^{er} donne une définition du travailleur au sens de ce décret. En effet, les travailleurs subventionnés par le décret du 14 décembre 2006 sont¹⁰⁴ :

- Des personnes qui respectent les conditions fixées par la réglementation relative à la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer dans l'économie sociale d'insertion (SINE).
- Des personnes engagées dans un contrat de travail en vertu de l'article 60 §7 de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale;
- Des personnes engagées dans un contrat de travail en vertu de l'article 61 de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale.

Nous allons expliquer brièvement ces mesures et les conditions qu'elles impliquent. Les contrats prennent les noms des mesures en raison des aides publiques qui les subventionnent

¹⁰⁰ J.-F. NEVEN, E. DERMINE, A. MECHELYNCK, *op. cit.*, pp. 9-11.

¹⁰¹ TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE, *L'association TZCLD, op. cit.*

¹⁰² H. DE BOLSTER, *Territoire zéro chômeur de longue durée : bien plus que de l'emploi !*, *op. cit.*, pp. 3-4.

¹⁰³ A. PERROT, F. ALLOT, G. LALLEMAND-KIRCHE, *op. cit.*, p. 64.

¹⁰⁴ Décr. Rég. w. du 14 décembre 2006, relatif à l'agrément et au subventionnement des « Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale », en abrégé: « I.D.E.S.S. » art. 1, 3°, *M.B.*, 5 janvier 2007, p. 258.

mais, hormis les quelques obligations particulières, ils suivent la loi relative aux contrats de travail de 1978¹⁰⁵.

Premièrement, la mesure économie sociale d'insertion (SINE) est une mesure fédérale entrée en vigueur par l'arrêté royal du 3 mai 1999¹⁰⁶. Elle est, depuis la sixième réforme de l'État, sous la compétence des régions.

La mesure consiste à réorienter les allocations de chômage à des fins d'activation des chômeurs¹⁰⁷ et celle-ci peut possiblement perdurer tout au long du contrat¹⁰⁸. Elle permet de bénéficier de réductions de cotisations sociales ONSS ainsi qu'un subside jusqu'à 500 euros par mois pour un temps plein. En cas de temps partiel, le montant est calculé en multipliant 750 euros par le temps de travail (par exemple 750 x 0,5 pour un mi-temps)¹⁰⁹.

Afin de voir en détail qui est concerné par cette mesure, il faut se tourner vers les arrêtés royaux du 11 juillet 2002¹¹⁰ et du 14 novembre 2002¹¹¹. Il s'agit de personnes ayant droit à l'intégration sociale, ne disposant pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et ayant été bénéficiaires du droit à l'intégration sociale pendant au moins 156 jours si elles ont plus de 45 ans et pendant au moins 312 jours si elles ont moins de 45 ans¹¹².

Les I.D.E.S.S. et les entreprises d'insertion occupent, à l'heure actuelle, plus de 60 % des travailleurs sous statut SINE¹¹³.

¹⁰⁵ V. LIBERT, *Emplois subventionnés en CPAS : « Article 60, §7, LO »*, Association des villes et des communes de la région de Bruxelles Capitale, Bruxelles, décembre 2007, p. 17 et Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

¹⁰⁶ A. R. du 03 mai 1999 portant exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif à la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer, *M.B.*, 5 juin 1999, p. 20876.

¹⁰⁷ ATOUT EI, *Mémorandum 2019 de la Fédération wallonne des entreprises d'insertion et des IDESS : En vue des élections régionales, fédérales et européennes du 26 mai 2019*, p. 14.

¹⁰⁸ R. CHERENTI, *Fonctionnement des CPAS, TOME IV : « De l'insertion sociale et professionnelle en CPAS*, Namur, Fédération des CPAS / UVCW, 2013, p. 238.

¹⁰⁹ *Ibid.*, p. 239.

¹¹⁰ A. R. du 11 juillet 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d'aide sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à l'intégration sociale mis au travail dans une initiative d'insertion sociale, *M.B.*, 31 juillet 2002, p. 33645.

¹¹¹ A. R. du 14 novembre 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d'aide sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à une aide sociale financière mis au travail dans une initiative d'insertion sociale, *M.B.*, 29 novembre 2002, p. 54068.

¹¹² A. R. du 11 juillet 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d'aide sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à l'intégration sociale mis au travail dans une initiative d'insertion sociale, art. 2, *M.B.*, 31 juillet 2002, p. 33645 et A. R. du 14 novembre 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d'aide sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à une aide sociale financière mis au travail dans une initiative d'insertion sociale, art. 2, *M.B.*, 29 novembre 2002, p. 54068.

¹¹³ ATOUT EI, *op. cit.*, p. 14.

Deuxièmement, la personne peut être engagée dans un contrat de travail article 60 §7. La loi organique des centres publics d'action sociale a prévu un mécanisme afin de « *justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales ou afin de favoriser l'expérience professionnelle* »¹¹⁴. Ces allocations dont parle cet article sont les indemnités de chômage¹¹⁵. Le travailleur va signer un contrat avec le CPAS mais par dérogation à la loi sur le travail temporaire, il pourra être mis à disposition d'autres structures. Trois situations peuvent alors se présenter¹¹⁶ :

- 1) Le travailleur travaillera pour le CPAS ;
- 2) Le travailleur sera mis à disposition d'une structure dans le non-marchand (commune, autre CPAS, ASBL, économie sociale, ...) ;
- 3) Le travailleur est mis à disposition d'une entreprise privée.

Afin de bénéficier d'un contrat article 60 §7, il faut concomitamment être bénéficiaire du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale, être inscrit au registre de la population ou au registre des étrangers et ne pas avoir droit aux allocations de chômage¹¹⁷.

Sur l'année 2018, près de 11 176 personnes ont profité d'un article 60 §7. Le nombre de bénéficiaires a tendance à croître de manière importante. Pour indication, 14 % des bénéficiaires travaillent dans l'économie sociale¹¹⁸. Une critique générale est que ce système ne permet pas une réinsertion socioprofessionnelle durable mais sert juste à récupérer ses allocations sociales complètes. 42 % sont quand même réinsérés sur le long terme via ce dispositif¹¹⁹.

La troisième possibilité est de passer par un article 61. Très proche du système de l'article 60§7, il diffère par le fait que le contrat sera réalisé entre une entreprise privée et le travailleur. L'entreprise est subventionnée par la Région wallonne de l'ordre de 15 euros par jour de travail presté par un bénéficiaire¹²⁰. De plus, le CPAS peut faire une convention avec l'entreprise afin que celle-ci forme le travailleur en échange d'une prime de tutorat de 250 € par mois par

¹¹⁴ Loi org. du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale, art. 60§7, *M.B.*, 5 août 1976, p. 9876.

¹¹⁵ M. CASTAIGNE, *Radioscopie 2020 des politiques d'insertion menées dans les CPAS wallons : chiffres au 1^{er} janvier 2019*, Fédération des CPAS / UVCW, janvier 2019, p. 29.

¹¹⁶ C.-E. CLESSE, « Les articles 60 – des sous-hommes ? », *Le Pli juridique*, n°20, Juin 2012, Anthemis, p. 28.

¹¹⁷ V. HUENS, *Article 60§7. Derrière le mécanisme administratif: Des travailleurs, des réalités et des enjeux*, SAW-B, 2013, p. 2.

¹¹⁸ M. CASTAIGNE, *op. cit.*, pp. 29-31.

¹¹⁹ R. CHERENTI, *Radioscopie 2014 des politiques d'insertion socioprofessionnelles dans les CPAS wallons*, Fédération des CPAS / UVCW, Mars 2015, p. 26.

¹²⁰ M. CASTAIGNE, *op. cit.*, p. 34.

équivalent temps plein¹²¹. Nous renvoyons au paragraphe précédent afin de voir quelles personnes sont concernées car ce sont les mêmes bénéficiaires que pour l'article 60 §7.

Il y a une confusion dans la littérature sur ce qui est désigné sous la dénomination article 61 entre cette prime de tutorat et le contrat qui lie l'entreprise privée et le bénéficiaire d'aides sociales. Quand nous utiliserons le terme article 61 dans cet exposé, nous désignerons le contrat de travail subventionné. La prime de tutorat en vertu de l'article 61 sera abordée dans la section sur la formation.

Le taux de réinsertion durable est ici de 68 %¹²² mais seulement 365 personnes étaient engagées via un article 61 au 1^{er} janvier 2019. Une des raisons est la suppression du cumul des aides à l'emploi¹²³.

En 2017, les travailleurs dans les I.D.E.S.S. étaient pour 36 % sous article 60 §7, 27 % sous statut SINE et moins de 2 % sous article 61. Les autres sont, pour la plupart, des encadrants et des travailleurs APE¹²⁴.

C. Entreprises d'insertion

Le prescrit du décret relatif aux entreprises d'insertion du 20 octobre 2016 nous donne toutes les informations nécessaires sur les travailleurs subventionnés par celui-ci. Les entreprises d'insertion doivent, comme on l'a vu dans le premier chapitre, être agréées en tant qu'initiative d'économie sociale. Pour cela, plusieurs conditions sont à remplir dont notamment l'insertion socioprofessionnelle de « *travailleurs peu qualifiés* ». L'article 1^{er} donne une définition de cette notion : « *le travailleur qui au moment de son engagement ne dispose pas du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et est inscrit comme demandeur d'emploi* »¹²⁵.

Mais l'agrément d'entreprise d'insertion est plus précis. L'entreprise doit s'engager à ce qu'au moins 50 % de son personnel soit composé de travailleurs défavorisés, gravement défavorisés

¹²¹ D. SMEESTERS, *op. cit.*, p. 11.

¹²² V. HUENS, *Article 60§7. Derrière le mécanisme administratif*, *op. cit.*, p. 3.

¹²³ M. CASTAIGNE, *op. cit.*, p. 34.

¹²⁴ P. VANMEERBEEK, C. FALLON, P. ITALIANO et J. PIETERS, *Analyse de l'impact social des IDESS : Rapport final*, ULg, février 2017, p. 10.

¹²⁵ Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 1, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

ou n'étant pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur¹²⁶. De plus, elle doit suivre les principes de l'économie sociale dont le principe de primauté du travail sur le capital dans la répartition des revenus à travers l'insertion durable et de qualité de travailleurs défavorisés ou gravement défavorisés¹²⁷. Ces deux types de travailleurs sont également définis dans l'article 1^{er}.

Le travailleur défavorisé est un travailleur qui ne dispose pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou équivalent, qui est inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service approprié et qui remplit en plus une de ces conditions¹²⁸ :

- soit bénéficie d'allocations de chômage, d'insertion, du revenu d'intégration sociale ou d'une aide sociale, ou encore ne bénéficie d'aucun revenu, depuis au moins 6 mois ;
- soit est âgé entre 18 à 24 ans ou est âgé de plus de 50 ans ;
- soit est chef de famille monoparentale ;
- soit reçoit une proposition de contrat de travail dans un secteur ou une profession dans lesquels le déséquilibre des sexes est supérieur d'au moins 25 % au déséquilibre moyen des sexes dans l'ensemble des activités économiques et fait partie du sexe sous-représenté ;
- soit possède un droit d'aide à la formation ou à l'emploi octroyée par l'A.V.I.Q. en raison de son handicap ;
- soit était une personne visée par l'article 60 §7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS ou par le décret du 18 juillet 1997 créant un programme de transition professionnelle avant son inscription comme demandeur d'emploi ;
- soit est membre d'une minorité ethnique d'un Etat membre de la Communauté européenne et a besoin d'améliorer sa maîtrise de la langue pour trouver un emploi de qualité et durable.

Le travailleur gravement défavorisé est, lui, un travailleur qui ne dispose pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou équivalent, qui est inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service approprié et qui bénéficie d'allocations de chômage, d'insertion, du revenu d'intégration sociale ou d'une aide sociale, ou encore ne bénéficie d'aucun revenu, depuis au

¹²⁶ Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 7, 7°, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

¹²⁷ Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 7, 3°, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

¹²⁸ Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 1, 4°, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

moins 24 mois¹²⁹. Certaines situations sont assimilées à ces périodes d'allocations précitées en vertu de l'article 11 du décret.

Les conditions sont donc larges afin que le travailleur puisse être subsidié. Cela fait de ce décret une réelle opportunité pour beaucoup de travailleurs peu qualifiés mais pas encore trop éloignés du travail pour, malgré tout, trouver un emploi ¹³⁰.

D. Titres-services

La loi du 20 juillet 2001 en son article 3 renvoie vers l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services par rapport aux obligations entourant l'embauche¹³¹. On trouve la seule règle régissant la matière dans les titres-services à l'article 2bis. C'est la règle des « 60 % ». En effet, « *par année, et pour chaque unité d'établissement de l'entreprise agréée, soixante pour cent des travailleurs nouvellement engagés avec un contrat de travail titres-services sont, au moment de leur engagement, des demandeurs d'emploi inoccupés ou occupés à temps partiel ou des bénéficiaires du revenu d'intégration* »¹³².

Les travailleurs qui étaient occupés, le mois précédent leur engagement, dans une autre contrat de travail titres-services à temps plein ne sont pas considérés comme des travailleurs nouvellement engagés¹³³.

Une dispense est possible en Région wallonne en cas de situation exceptionnelle vérifiée par Le Forem¹³⁴.

Cette règle a permis qu'en Wallonie, en 2017, 67 % des nouveaux travailleurs titres-services étaient des demandeurs d'emploi. Autre donnée statistique intéressante, plus de 55 % des travailleurs titres-services étaient pas ou peu qualifiés (maximum un diplôme du secondaire inférieur)¹³⁵.

¹²⁹ Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 1, 5°, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

¹³⁰ ATOUT EI, *op. cit.*, p. 5.

¹³¹ Loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, art. 3, *M.B.*, 11 août 2001, p. 27453.

¹³² A. R. du 12 septembre 2001 concernant les titres-services, art. 2bis, § 1, *M.B.*, 22 décembre 2001, p. 44678.

¹³³ A. R. du 12 septembre 2001 concernant les titres-services, art. 2bis, § 3, *M.B.*, 22 décembre 2001, p. 44678.

¹³⁴ W. VAN EECKHOUTE et V. NEUPREZ, *op. cit.*, p. 351.

¹³⁵ O. BROLIS et K. GOFFIN, *op. cit.*, p. 44.

Section 2 : La rémunération

Nous allons nous intéresser à la rémunération des travailleurs dans les différents dispositifs. Selon C. Henryon, le salaire doit être, dans tous les cas, supérieur aux revenus d'allocations sociales pour que l'emploi soit jugé de qualité. Il y a d'ailleurs un risque avec les emplois à temps partiel car ils sont de ce fait bien moins rémunérateurs¹³⁶. Les emplois en insertion peuvent être rémunérés à différents barèmes alors que cette donnée a une grande importance surtout pour les personnes précarisées.

A. Territoires zéro chômeur de longue durée

Dans l'expérimentation imaginée par Patrick Valentin, l'article 4 de la loi nous dit que la rémunération est au moins au niveau du salaire minimum de croissance¹³⁷. Selon le décret portant relèvement du salaire minimum de croissance, cette rémunération, appelée communément le SMIC, est de 10,15 € par heure depuis le 1^{er} janvier 2020. Cela fait un total par mois de 1539,42 €¹³⁸ brut.

À titre de comparaison, le revenu de solidarité active (RSA) forfaitaire est de 564,78 € pour une personne seule¹³⁹. Le seuil de pauvreté, qui correspond à 60 % du niveau de vie médian, était en 2015, en France, de 1015 € par mois pour une personne seule¹⁴⁰.

Ce salaire au SMIC est dans le projet Territoires zéro chômeur. Cela permet que chacun dans les entreprises à but d'emploi soit rémunéré au même barème. Mais cela peut également interpellé. Les ressources de 7 % des travailleurs de ces entreprises ont baissé et 17 % n'ont pas vu leur situation s'améliorer malgré l'emploi¹⁴¹. Pierre-Yves Verkindt, professeur de droit français, a d'ailleurs critiqué ce SMIC dans un article à propos de l'expérimentation. Selon lui, si le fait d'avoir un emploi n'améliore pas la situation financière, cela a comme conséquence

¹³⁶ C. HENRYON, *op. cit.*, p. 562

¹³⁷ Loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, art. 4, *J.O.R.F.*, 1^{er} mars 2016

¹³⁸ Décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019 portant relèvement du salaire minimum de croissance, *J.O.R.F.*, 19 décembre 2019.

¹³⁹ CAF, *Le revenu de solidarité active (RSA)*, <http://www.caf.fr> (consulté le 13 juillet 2020).

¹⁴⁰ INSEE, *Tableau de l'économie française*, Collection Insee Références, édition 2018, p. 60.

¹⁴¹ Y. MARTENS, *op. cit.*

de déboucher sur une « *réaction légitime de sauvegarde* »¹⁴². De plus, il pointe le fait qu'avec ce salaire, un employé à temps partiel risquerait d'être un travailleur pauvre¹⁴³.

B. Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.)

Le décret I.D.E.S.S. ne nous donne que peu d'indices sur la rémunération des travailleurs en réinsertion. Le seul élément qui nous intéresse est le type de contrat des travailleurs qui sont subventionnés par le dispositif. Nous les avons exposés dans la section précédente. Nous allons suivre la même logique et différencier selon ces contrats.

Pour commencer, les travailleurs engagés via la mesure SINE sont rémunérés en fonction des conventions collectives de travail d'application pour l'activité de l'entreprise. La rémunération sera payée directement et entièrement par l'employeur¹⁴⁴.

En ce qui concerne les personnes engagées dans un contrat de travail en vertu de l'article 61 de la loi organique sur les CPAS, il est également directement dépendant de son employeur privé et suit donc aussi les conventions collectives de travail¹⁴⁵.

Depuis le 30 janvier 2015, les travailleurs des I.D.E.S.S. à finalité sociale agréées et/ou subsidiées par la Région wallonne, constituées sous forme de société à finalité sociale relèvent de la commission paritaire 327. Seuls les travailleurs qui étaient sous la commission paritaire 318 et 329 restent dans leur commission respective¹⁴⁶. Plus précisément, pour les entreprises subsidiées par la Région wallonne, c'est la sous-commission paritaire 327.03 qui s'applique. Les minima horaires de cette sous-commission paritaire, au 30 mars 2020, pour les travailleurs de première catégorie (les plus petits salaires) est de 10, 48 € par heure¹⁴⁷.

¹⁴² P.-Y. VERKINDT, L'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée » *Regards*, vol. 56, no. 2, 2019, p. 45.

¹⁴³ *Ibid.*, p. 45.

¹⁴⁴ R. CHERENTI, *Fonctionnement des CPAS*, op. cit., p. 239.

¹⁴⁵ D. DESBONNET, « Dans le privé, l'article 61 évite tous les abus de l'article 60 », *Ensemble !*, n°72, octobre 2011, CSCE, p. 16.

¹⁴⁶ C. CELVA, *Entreprises de Travail Adapté, SCP 327.03*, CSC bâtiment, industrie et énergie, Bruxelles, 2017-2018.

¹⁴⁷ E. DUBOIS, *Brochure : Entreprises de travail adapté Région wallonne, Commission paritaire 327.03*, CGSLB.

Par contre, les contrats article 60 fonctionnent différemment. En effet, via ce contrat, les travailleurs sont engagés par un CPAS qui les met parfois à disposition d'autres structures. Donc le contrat dépend des CPAS et on peut dire que la rémunération et les avantages dépendent d'un CPAS à l'autre¹⁴⁸. Charles-Eric Clesse, professeur à l'ULB, a relevé quatre façons dont les CPAS rémunèrent les personnes sous article 60 : « *en fonction* :

- *du statut pécuniaire du personnel du C.P.A.S. ;*
- *du statut pécuniaire des agents contractuels subventionnés auprès du C.P.A.S. ;*
- *du salaire minimum garanti des agents communaux ;*
- *du salaire minimum garanti applicable dans le secteur privé »*¹⁴⁹.

Selon les chiffres de la « Radioscopie 2020 des politiques d'insertion menées dans les CPAS wallons »¹⁵⁰, le salaire annuel minimum pour le secteur privé est de 19 126 € et dans le secteur public de 22 429 €. Une revendication de l'ASBL Collectif Solidarité Contre l'Exclusion qui nous semble pertinente est de dire qu'un travailleur article 60 doit recevoir le même salaire qu'une autre personne qui occupe le même poste mais qui est en dehors de ce contrat-là¹⁵¹.

Il faut quand même préciser qu'il s'agit d'une rémunération et non d'une aide sociale avec les conséquences que cela engendre. Par contre, dans le cas d'un temps partiel et si la rémunération ne vaut pas le montant du revenu d'intégration sociale, le travailleur peut demander à recevoir ce revenu pour compléter son salaire¹⁵².

C. Entreprises d'insertion

Concernant les entreprises d'insertion, très peu d'informations sont à relever. Le décret n'impose rien de particulier par rapport à la rémunération des travailleurs. Les contrats doivent suivre le droit commun des contrats de travail et la rémunération minimum est fixée dans les conventions collectives de travail pertinentes. Chaque entreprise d'insertion est

¹⁴⁸ V. HUENS, *Article 60§7. Derrière le mécanisme administratif op. cit.*

¹⁴⁹ C.-E. CLESSE, *op. cit.*, p. 31.

¹⁵⁰ M. CASTAIGNE, *op. cit.*, p. 32.

¹⁵¹ CSCE, *Mémorandum du Collectif Solidarité Contre l'Exclusion pour l'amélioration de l'organisation des CPAS et de l'aide sociale : Des CPAS qui garantissent le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine*, Bruxelles, septembre 2006, p. 36.

¹⁵² C.-E. CLESSE, *op. cit.*, p. 31.

raccrochée à une commission paritaire en fonction de son activité¹⁵³. Les indications sont donc à trouver selon celles-ci.

D. Titres-services

Le système des titres services est un dispositif très régulé et il possède même un contrat spécifique. La loi rappelle que pour bénéficier de l'agrément, l'entreprise doit respecter certaines conditions dont celles de travail et de salaire applicables¹⁵⁴. Par la suite, le contrat de travail titres-services est défini et il est précisé qu'il suit les règles de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sauf en ce qui concerne les exceptions prévues par la loi¹⁵⁵. L'article 7*decies* fait référence à la commission paritaire 322 pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité¹⁵⁶.

Pratiquement, plusieurs commissions paritaires peuvent s'appliquer en fonction du type d'entreprise et donc plusieurs conditions de travail¹⁵⁷.

Pour les entreprises agréées qui exercent uniquement leurs activités dans le secteur des titres-services, la sous-commission paritaire 322.01 s'appliquera. Pour être précis, elle encadrera les contrats de travail titres-services. Pour un employé hors titres-services, ce sont les commissions paritaires 200 ou 337 qui s'appliqueront selon les cas¹⁵⁸.

Par ailleurs, certaines entreprises sont agréées pour une section *sui generis* alors qu'elles exercent d'autres activités à côté. À partir du moment où l'entreprise exerce une activité en plus de celle des titres-services, la sous-commission paritaire 322.01 cesse de s'appliquer en

¹⁵³ LE GUIDE SOCIAL, *Economie sociale, quelles commissions paritaires ?*, 13 avril 2010, <https://pro.guidesocial.be> (consulté le 15 juillet 2020).

¹⁵⁴ Loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, art. 2, § 2, d, *M.B.*, 11 août 2001, p. 27453.

¹⁵⁵ Loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, art. 7*bis* et art. 7*ter*, *M.B.*, 11 août 2001, p. 27453.

¹⁵⁶ Loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, art. 7*decies*, *M.B.*, 11 août 2001, p. 27453.

¹⁵⁷ L. MERODIO, *op. cit.*, p. 629.

¹⁵⁸ SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Contrat de travail titres-services*, <https://emploi.belgique.be/> (consulté le 16 juillet 2020).

principe. C'est la commission paritaire de l'autre activité qui exercera sa compétence¹⁵⁹ et s'il y en a plusieurs, ce sera la commission paritaire de l'activité principale hors titres-services¹⁶⁰. D'autre part, si c'est une entreprise d'intérim qui possède une section *sui generis* pour les titres-services, alors dans ce cas, la sous-commission paritaire 322.01 sera bien d'application¹⁶¹. Enfin, si c'est un employeur du secteur public, ce ne sera pas une commission paritaire qui régira les conditions contractuelles mais les barèmes applicables aux agents contractuels de l'institution¹⁶².

La sous-commission paritaire 322.01 règle le salaire minimum horaire à 11, 35 € pour les travailleurs n'ayant aucune ancienneté et ce depuis le 1^{er} mai 2020¹⁶³. Mais à des fins de comparaison, une étude a cherché à connaître le salaire moyen pour les travailleurs titres-services et celui-ci était de 880 € brut par mois en 2017¹⁶⁴.

D'autres informations à relever doivent être mentionnées. Tout d'abord, dans le cas où le travailleur effectue son boulot chez un utilisateur mais que ce dernier ne remet pas les titres-services correspondants, le travailleur sera quand même payé. Ce sont deux contrats différents, l'un entre l'entreprise et l'utilisateur et l'autre entre l'entreprise et le travailleur¹⁶⁵. De plus, en cas d'absence de prestation de la faute de l'employeur ou si le travailleur relève de la sous-commission paritaire 322.01 et qu'il est dans le cas d'une absence imprévue d'un client, alors le travailleur garde quand même le droit à sa rémunération¹⁶⁶.

Section 3 : Le temps de travail

Nous allons nous pencher sur le temps de travail dans cette section. Le temps de travail est « *le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur (c'est-à-dire lorsqu'il est aux ordres de celui-ci) et dont le travailleur ne peut disposer librement* »¹⁶⁷. Notre

¹⁵⁹ S. CREVITS, *op. cit.*, p. 725.

¹⁶⁰ SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Contrat de travail titres-services*, *op. cit.*.

¹⁶¹ L. MERODIO, *op. cit.*, p. 629.

¹⁶² SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Contrat de travail titres-services*, *op. cit.*.

¹⁶³ CSC, *Ma carrière : Travailler dans le secteur privé : salaires sectoriels*, <https://www.lacsc.be> (consulté le 16 juillet 2020).

¹⁶⁴ O. BROLIS et K. GOFFIN, *op. cit.*, pp. 75-76.

¹⁶⁵ L. MERODIO, *op. cit.*, pp. 618-619.

¹⁶⁶ S. CREVITS, *op. cit.*, p. 725.

¹⁶⁷ O. BROLIS et K. GOFFIN, *op. cit.*, pp. 148-155.

semaine de travail en temps plein en Belgique est en principe de 38 heures¹⁶⁸ par semaine et en France de 35 heures¹⁶⁹. La législation du travail régleme ce aspect afin de trouver un équilibre qui permette de préserver la sécurité, la santé et la vie familiale du travailleur¹⁷⁰. Ce temps de travail est également une caractéristique particulière dans l'expérimentation Territoires zéro chômeur.

A. Territoires zéro chômeur de longue durée

C'est une des particularités du dispositif et c'est même un de ses principes fondamentaux sur son site : l'emploi dans Territoires zéro chômeur de longue durée est à temps choisi¹⁷¹. Il inverse la perspective d'un travailleur qui va vers un emploi. Ici, c'est l'emploi qui est créé pour le travailleur et donc ce dernier est consulté afin que son temps de travail lui permette de le concilier au mieux avec les autres pans de sa vie. C'est une solution afin de rencontrer les besoins de nombreuses personnes éloignées de l'emploi qui ont des difficultés familiales, médicales,...

Comme déjà mentionné dans la section sur la rémunération, un temps partiel payé au SMIC peut laisser le travailleur dans une situation de précarité¹⁷².

Un rapport de 2019 relève que 79 % des bénéficiaires du dispositif sont en temps plein et par conséquent 21 % à temps partiel¹⁷³.

B. Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.)

Nous l'avons expliqué dans la première section, les I.D.E.S.S. travaillent avec trois types de travailleurs. Il faut donc regarder dans la législation correspondante à chacune de ces catégories afin de trouver des indications sur le temps de travail imposé.

¹⁶⁸ SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Durée du travail et temps de repos*, <https://emploi.belgique.be/> (consulté le 16 juillet 2020).

¹⁶⁹ SERVICE PUBLIC, *Durée du travail d'un salarié à temps plein*, 4 mars 2019, <https://www.service-public.fr> (consulté le 16 juillet 2020).

¹⁷⁰ C. HENRYON, *op. cit.*, p. 562.

¹⁷¹ TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE, *Les fondements*, *op. cit.*.

¹⁷² P.-Y. VERKINDT, *op. cit.*, p. 45.

¹⁷³ Comité scientifique en collab. avec DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques – France), *Expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée. Rapport intermédiaire du comité scientifique*, Paris, 2019, p. 41.

La mesure SINE n'accepte de subventionner que les contrats avec au moins un mi-temps¹⁷⁴.

Il en est de même en ce qui concerne les article 61, la prime de tutorat diminue proportionnellement au temps de travail¹⁷⁵ et un mi-temps au moins est exigé afin d'en bénéficier.

Enfin, en ce qui concerne le contrat article 60 §7, le temps de travail sera adapté à ce que recherche le travailleur. Effectivement, un travailleur qui veut récupérer ses droits sociaux à travers son contrat article 60 devra choisir un contrat de travail à temps plein. Tandis que un travailleur désireux d'acquérir une expérience professionnelle pourra possiblement prendre un temps partiel¹⁷⁶. Dans le cas d'un contrat à temps partiel, ce contrat sera au minimum à mi-temps. De plus, il ne dépassera pas 6 mois à moins que ce soit dans le but de récupérer ses allocations complètes, alors il sera combiné à un autre temps partiel¹⁷⁷.

Il faut se méfier du vocabulaire utilisé au niveau des subventions car un 4/5 temps peut être assimilé à un temps plein si « *le contrat de travail de l'intéressé prévoit un régime de travail (nombre d'heures de travail par semaine et durée du contrat) tel que le travailleur remplisse les conditions d'admissibilité pour être admis au bénéfice des allocations de chômage comme travailleur à temps plein après l'expiration du contrat de travail ET si la rémunération prévue au contrat est au moins égale aux salaires mensuels de référence précités* »¹⁷⁸.

Un temps plein dans un contrat article 60 §7 est de 35 heures par semaine en moyenne¹⁷⁹.

C. Entreprises d'insertion

Dans le cas des entreprises d'insertion, le décret du Gouvernement wallon du 20 octobre 2016 précise, en son article 15, les conditions d'octroi de la subvention. Le point 4 énonce

¹⁷⁴ J.-M. BERGER, *Mémento des CPAS*, Liège, Wolters Kluwer, 2019, p. 238.

¹⁷⁵ A. R. du 11 juillet 2002 déterminant la subvention, accordée aux centres publics d'action sociale, pour l'encadrement et la formation des ayants droit à l'intégration sociale mis au travail par convention auprès d'une entreprise privée, art. 2, *M.B.*, 31 juillet 2002, p. 33637.

¹⁷⁶ V. LIBERT, *op. cit.*, p. 17 et C.-E. CLESSE, *op. cit.*, p. 31.

¹⁷⁷ N. GUNDUZ, *La remise au travail « article 60 » Une voie sans issue*, Bruxelles, L'atelier des droits sociaux, septembre 2019, pp. 19-20.

¹⁷⁸ Circ. du 23 mai 2007 modifiant la circulaire du 27 février 2007 relative aux subventions accordées pour une mise à l'emploi à temps plein ou à temps partiel en application de l'article 60 § 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, SPP Intégration sociale

¹⁷⁹ N. GUNDUZ, *op. cit.*, pp. 19-20.

l'engagement de « *travailleurs défavorisés ou gravement défavorisés dans les liens d'un contrat de travail conclu à temps plein ou à temps partiel égal au moins à un mi-temps* »¹⁸⁰.

Une fois encore, ce dispositif exige l'emploi à mi-temps au moins à travers ses conditions de subvention. Ce régime horaire d'un mi-temps minimum est une obligation dès l'engagement¹⁸¹. D'après le memorandum¹⁸² de Atout EI, la fédération wallonne des entreprises d'insertion et des I.D.E.S.S., cette exigence est faite afin d'assurer un revenu digne pour les travailleurs. De plus, la fédération avance qu'un avantage du système est de pouvoir opter pour une grande flexibilité horaire afin de concilier au mieux entre vie professionnelle et vie privée.

81 % des travailleurs en entreprises d'insertion étaient dans un contrat de travail à temps partiel et seulement 19 % dans un temps plein en décembre 2017. Une des explications à cela serait la grande proportion des entreprises d'insertion actives dans le secteur des titres-services, secteur dans lequel le temps plein est difficilement réalisable pour plusieurs raisons¹⁸³.

D. Titres-services

Le cadre mis en place par la loi du 20 juillet 2001 et son arrêté du 12 décembre 2001 est très complet et donne de nombreuses indications sur le temps de travail des travailleurs dans un contrat titres-services. Le contrat peut être à temps plein ou à temps partiel. Le temps plein est de 38 heures par semaine dans la sous-commission paritaire 322.01¹⁸⁴.

Pour être plus précis, il faut distinguer deux périodes. La première, durant les trois premiers mois à partir du jour de la première déclaration préalable à l'emploi titres-services, est une période durant laquelle des contrats à durée déterminée successifs n'engendreront pas d'office la conclusion d'un contrat à durée indéterminée. Durant cette période¹⁸⁵, le temps de travail peut déroger à la règle du minimum un tiers temps prévue à l'article 11*bis* de la loi du 3

¹⁸⁰ Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 15, 4°, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

¹⁸¹ CESE WALLONIE, *op. cit.*, p. 13.

¹⁸² ATOUT EI, *op. cit.*, p. 6.

¹⁸³ CESE WALLONIE, *op. cit.*, p. 20.

¹⁸⁴ L. MERODIO, *op. cit.*, p. 626.

¹⁸⁵ Loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, art. 7*septies*, *M.B.*, 11 août 2001, p. 27453.

juillet 1978 relative aux contrats de travail. Par contre, chaque période de travail doit être de minimum trois heures selon l'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail¹⁸⁶.

La deuxième période¹⁸⁷ commence dès le premier jour du quatrième mois car un contrat à durée indéterminée va devoir être mis en place. Le temps minimal de 3 heures par période reste de mise. Le contrat pourra être à temps plein ou à temps partiel. Dans ce cas-ci également, la limite minimum d'un tiers temps peut être dérogée. En effet, la limite minimale est fixée dans l'arrêté royal en son article 9bis¹⁸⁸ alinéa 1 ; elle est de 10 heures par semaine. Néanmoins, dans le cas où le travailleur titres-services perçoit, pendant son contrat, une allocation de chômage, le revenu d'intégration ou l'aide sociale financière, alors le temps de travail minimum est aussi fixé par le Roi. C'est chose faite à l'alinéa 2 du même article 9bis¹⁸⁹, la durée hebdomadaire est de 13 heures minimum.

Ensuite, l'article 2 de la loi émet les conditions pour être une entreprise titres-services agréée. En son point c, l'entreprise doit s'engager à attribuer en priorité un emploi à temps plein ou un autre emploi à temps partiel qui augmenterait, seul ou combiné, le régime horaire des travailleurs « *qui pendant leur occupation à temps partiel ont droit à une allocation de chômage, au revenu d'intégration ou à l'aide sociale financière* »¹⁹⁰. Pour cela, le travailleur doit, à la signature de son contrat, demander par écrit à son employeur une future augmentation d'heure de travail. L'employeur devra alors lui octroyer tous les emplois vacants de fonction similaire à celle du travailleur et qui conviennent techniquement au travailleur¹⁹¹. Ce dernier ne pourra, en principe, pas refuser la proposition sous peine de quoi il pourrait être exclu des allocations dont il dispose¹⁹².

Par ailleurs, l'article 2bis/1¹⁹³ de l'arrêté royal dit ceci au 1^{er} alinéa : « *Chaque année, la moyenne de la durée hebdomadaire de travail de l'ensemble des travailleurs engagés dans*

¹⁸⁶ Loi du 16 mars 1971 sur le travail, art. 21, *M.B.*, 30 mars 1971, p. 3931.

¹⁸⁷ Loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, art. 7octies, *M.B.*, 11 août 2001, p. 27453.

¹⁸⁸ A. R. du 12 septembre 2001 concernant les titres-services, art. 9bis, al. 1, *M.B.*, 22 décembre 2001, p. 44678.

¹⁸⁹ A. R. du 12 septembre 2001 concernant les titres-services, art. 9bis, al. 2, *M.B.*, 22 décembre 2001, p. 44678.

¹⁹⁰ Loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, art.2, c, *M.B.*, 11 août 2001, p. 27453.

¹⁹¹ A. R. du 12 septembre 2001 concernant les titres-services, art. 2quater, *M.B.*, 22 décembre 2001, p. 44678.

¹⁹² L. MERODIO, *op. cit.*, p. 626.

¹⁹³ A. R. du 12 septembre 2001 concernant les titres-services, art. 2bis/1, *M.B.*, 22 décembre 2001, p. 44678.

les liens d'un contrat de travail titres-services atteint au moins 19 heures ». L'alinéa 2 poursuit en disant que l'entreprise agréée doit dans les quatre ans de son agrément réussir à atteindre cette moyenne sinon celui-ci pourrait lui être suspendu et puis retiré. Cet article va être reporté par un nouvel arrêté afin de mieux préparer l'entrée en vigueur de cette règle.

En effet, celle-ci arrive dans un contexte où en 2017, le travailleur titres-services dans une entreprise en Région wallonne était rémunéré en moyenne 18,3 heures par semaine¹⁹⁴. On remarque des disparités entre les types d'entreprise. Les entreprises publiques fournissent en moyenne entre 22 et 24 heures de travail hebdomadaire tandis que les sociétés d'intérim ont une moyenne de 16 heures.

Trois difficultés sont relevées avant l'entrée en vigueur de cette législation des 19 heures¹⁹⁵ :

- 1) La mesure n'est pas facile à contrôler avec les données qui sont relevées actuellement.
- 2) Un travailleur qui est au chômage économique voit l'exécution de son contrat suspendue et donc celui-ci n'est pas pris en compte dans la moyenne de calcul. Cela risque d'engendrer que des travailleurs avec un faible horaire de travail soit écarté afin de respecter la mesure.
- 3) Un problème qui se pose actuellement est l'utilisation d'avenants au contrat afin de modifier l'horaire du travailleur à temps partiel. Du coup, l'employeur réduit son nombre d'heures à payer à son employé s'il en ressent le besoin. La mesure ne favorisera pas à diminuer l'utilisation d'avenants et pourrait même l'augmenter si l'employeur veut respecter la règle en ajoutant des heures à certains travailleurs avant l'évaluation.

En outre, il faut relever le fait que le temps de travail en titres-services couvre, comme on l'a dit dans l'introduction de cette section, l'entièreté du temps où le travailleur est à la disposition de son employeur. Par conséquent, les temps de formation ou le temps de trajet entre deux clients sont bien du temps de travail malgré qu'il n'y ait pas de titres-services à la clef¹⁹⁶.

¹⁹⁴ O. BROLIS et K. GOFFIN, *op. cit.*, p. 72.

¹⁹⁵ *Ibid.*, pp. 148-155.

¹⁹⁶ S. CREVITS, *op. cit.*, pp. 713-714.

Section 4 : La durée du contrat

Nous profiterons de cette quatrième section pour parler de la durée du contrat des travailleurs. Les dispositifs de réinsertion ont pour objectif de relancer des personnes éloignées de l'emploi. Mais après une période, certains dispositifs s'arrêtent estimant que le travailleur doit pouvoir trouver de lui-même car il est censé être réinséré socioprofessionnellement parlant. Catherine Henryon insiste sur le fait que le contrat doit permettre aux travailleurs d'avoir une certaine stabilité¹⁹⁷ pour une bonne qualité d'emploi. Des contrats volontairement courts aux contrats à durée indéterminée en passant par un dispositif avec un grand turn-over, voici un tour d'horizon de ce qui se fait dans les quatre systèmes que nous analysons.

A. Territoires zéro chômeur de longue durée

L'expérimentation propose à travers ses entreprises à but d'emploi des contrats à durée indéterminée à ses employés. C'est d'ailleurs un principe phare du projet et il est annoncé dès l'article 1^{er} de la loi du 29 février 2016¹⁹⁸. L'article 4 qui est consacré en partie aux modalités des contrats des travailleurs détaille les informations. Le travailleur peut suspendre son contrat de travail afin d'accomplir une période d'essai pour un contrat à durée déterminée de plus de six mois ou pour un contrat à durée indéterminée. Il peut également suspendre son contrat pour un contrat à durée déterminée de moins de six mois. Si cela débouche sur un contrat à long terme, le contrat avec l'entreprise à but d'emploi sera rompu¹⁹⁹. À côté de cela, l'article 6 annonce qu'en cas d'interruption de l'expérimentation ou si elle n'est pas reconduite, alors les contrats pourront être rompus selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique avec une indemnité²⁰⁰.

¹⁹⁷C. HENRYON, *op. cit.*, p. 562.

¹⁹⁸ Loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, art. 1, *J.O.R.F.*, 1^{er} mars 2016.

¹⁹⁹ Loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, art. 4, *J.O.R.F.*, 1^{er} mars 2016.

²⁰⁰ Loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, art. 6, *J.O.R.F.*, 1^{er} mars 2016.

Ce contrat à durée indéterminée semble participer au sentiment de sécurité économique, permet de se projeter dans le futur et de se réinsérer dans la vie sociale²⁰¹. De plus, la sécurité d'emploi, même lors d'essai dans une autre structure, fait dire à Pierre-Yves Verkindt que ce dispositif est « *gage de respect de la volonté de la personne tout en lui offrant une sécurité juridique et financière* »²⁰².

L'expérimentation est unique parmi les politiques de réinsertion car sa logique pérenne est habituellement utilisée pour un public très spécifique qui n'atteint pas la rentabilité alors que dans notre cas un public large est visé²⁰³. Malgré cette logique de durée, les entreprises à but d'emploi ont vocation à être également un tremplin pour les travailleurs. Il n'est pas encore possible à l'heure actuelle de quantifier la proportion de travailleurs qui vont se servir du dispositif afin de rebondir dans un autre emploi. 94 % des travailleurs étaient en contrat à durée indéterminée en fin 2019²⁰⁴.

B. Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.)

Le décret relatif aux I.D.E.S.S., ayant fait référence aux travailleurs subventionnés, n'en dit pas plus. Chacune des mesures citées par le décret détaille ses propres conditions.

La mesure d'économie sociale d'insertion (SINE) soutient l'employeur afin d'engager le travailleur dans un contrat que la mesure ne régit pas. L'allocation de réinsertion de 500 € par mois court le temps du contrat et la réduction des cotisations ONSS est, elle, à durée limitée²⁰⁵. En effet, la réduction de cotisations porte sur une durée de 11 ou 21 trimestres. Elle est cependant renouvelable sur appréciation du Forem. Celui-ci doit estimer si le travailleur est apte ou non à rejoindre le circuit classique du travail²⁰⁶. Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée²⁰⁷.

²⁰¹ J. CHARLES, E. DERMINE, P. HERMANT, *op. cit.*, p. 42.

²⁰² P.-Y. VERKINDT, *op. cit.*, p. 45.

²⁰³ A. PERROT, F. ALLOT, G. LALLEMAND-KIRCHE, *op. cit.*, p. 64.

²⁰⁴ Comité scientifique en collab. avec DARES, *op. cit.*, pp. 43-46.

²⁰⁵ D. SMEESTERS, *op. cit.*, p. 11.

²⁰⁶ AIDE ENTREPRISE SOCIALE, *SINE*, <http://www.aides-entreprise-sociale.be> (consulté le 8 juillet 2020).

²⁰⁷ *Ibid.*

À propos de l'article 61 la loi organique de 1976 sur les CPAS, il faut également dissocier deux subventions. D'abord, la prime de tutorat est octroyée pour douze mois a priori mais peut également être étalée sur maximum vingt-quatre mois. Cette prime ne peut être accordée que pour les contrats de minimum un mois²⁰⁸. Ensuite, la subvention régionale, pour sa part, est limitée à la période de référence afin que le travailleur récupère l'entièreté de ses allocations²⁰⁹. Cette période est expliquée dans le paragraphe ci-dessous.

Pour terminer, nous allons aborder le cas des contrats article 60 §7²¹⁰. Ces contrats sont signés dans le but d'acquérir une expérience professionnelle ou afin de récupérer le bénéfice de ses allocations sociales complètes.

Dans le premier cas, le contrat durera au minimum un mois et au maximum six. Cette période peut être utilisée par les entreprises comme une période d'essai avant un possible engagement²¹¹.

Dans le deuxième cas, le contrat sera fonction du temps de travail nécessaire afin d'obtenir ses indemnités de chômage. Cela varie entre un et 624 jours dépendant d'une équation mettant en jeu l'âge du travailleur, son passé professionnel ainsi que la période de référence. Celle-ci étant la période de prestation de travail nécessaire afin de recouvrer ses droits sociaux. Elle s'étend entre 18 et 36 mois. Donc, dans toutes les possibilités, aucun contrat ne dépassera 36 mois.

Quand bien même les contrats ont une durée limitée de par la limite de l'obtention des droits sociaux complets, les contrats peuvent être à durée déterminée ou indéterminée. Cela s'explique car le nombre de jours qui doivent être prestés afin d'atteindre cette limite peut varier en cours de contrat. Dès lors, deux solutions sont envisageables, soit un contrat à durée déterminée et complété par des avenants au besoin²¹², soit un contrat à durée indéterminée avec une clause résolutoire. Cette dernière solution est d'ailleurs recommandée par une circulaire ministérielle du 27 février 2007²¹³.

²⁰⁸ A. R. du 11 juillet 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d'aide sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à l'intégration sociale mis au travail dans une initiative d'insertion sociale, *M.B.*, 31 juillet 2002, p. 33645 et A. R. du 14 novembre 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d'aide sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à une aide sociale financière mis au travail dans une initiative d'insertion sociale, *M.B.*, 29 novembre 2002, p. 54068.

²⁰⁹ R. CHERENTI, *Fonctionnement des CPAS*, *op. cit.*, pp. 208-212.

²¹⁰ V. LIBERT, *op. cit.*, pp. 15-20.

²¹¹ C.-E. CLESSE, *op. cit.*, p. 30.

²¹² V. LIBERT, *op. cit.*, pp. 15-20.

²¹³ C.-E. CLESSE, *op. cit.*, p. 30.

Si le travailleur preste un temps partiel, la durée de son contrat sera limitée à six mois maximum sauf si c'est dans le but de compléter un autre temps partiel²¹⁴.

Il faut relever que le contrat article 60 est conditionné au bénéfice de l'aide sociale. C'est en tout cas ce qui ressort d'une décision du Tribunal du travail de Hasselt²¹⁵. Cette condition est, nous semble-t-il, valable également pour les autres types de contrats subventionnés sur cette base.

Pour terminer, d'après un rapport de 2015²¹⁶, la majorité des travailleurs aimerait poursuivre son travail en I.D.E.S.S. à la fin de son contrat. En outre, travailleurs et responsables, dans leur ensemble, trouvent que les travailleurs sont à la bonne place en IDESS et ne le seraient pas autant dans une autre structure.

C. Entreprises d'insertion

Les informations sur la stabilité des contrats en entreprise d'insertion se trouvent dans le décret du 20 octobre 2016. L'article 15 émet les conditions afin d'obtenir l'agrément. Le deuxième et le quatrième point de cet article nous intéressent.

En effet, le deuxième²¹⁷ nous apprend que la subvention pour les travailleurs défavorisés et gravement défavorisés supplémentaires sera prise en compte si ce travailleur est maintenu dans son emploi pendant cinq ans. Le §2 de l'article 15 vient nuancer cette règle en annonçant que l'effectif de l'entreprise sera considéré comme maintenu « *si elle procède au remplacement de tout travailleur dont le poste est devenu vacant en raison de son départ volontaire, de son incapacité permanente à exercer sa fonction, de son départ à la retraite pour des raisons d'âge, de sa réduction volontaire du temps de travail ou de son licenciement légal pour faute grave,*

²¹⁴ V. LIBERT, *op. cit.*, pp. 15-20.

²¹⁵ C.-E. CLESSE, *op. cit.*, p. 31.

²¹⁶ D. SMEESTERS, *op. cit.*, p. 17.

²¹⁷ Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 15, 2°, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

*et non en raison de la suppression de son poste, par un travailleur de même statut »*²¹⁸. La subvention sera donc maintenue à hauteur de la durée de son engagement et une nouvelle subvention sera ouverte pour l'engagement d'un nouveau travailleur²¹⁹.

Concernant le quatrième point, l'entreprise pourra être subventionnée si elle engage ses travailleurs dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée mais qui débouche dans les six mois sur un contrat à durée indéterminée ou encore en contrat de remplacement²²⁰. Ce dernier ne pouvant durer plus de 2 ans conformément à l'article 11*ter* de la loi du 3 juillet 1978²²¹.

D. Titres-services

Les contrats de travail titres-services sont régis par la loi du 3 juillet 1978 comme les autres contrats mis à part certaines dispositions spécifiques comme nous dit l'article 7*ter* de la loi de 2001²²². Les dispositions sur la durée des contrats titres-services sont bien spécifiques car elles dérogent aux articles 10*bis* et 11 de la loi de 1978²²³.

De fait, « *la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs n'entraîne pas la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pendant une période de trois mois à dater du jour de la première déclaration préalable à l'emploi pour un contrat de travail titres-services conclu chez le même employeur* »²²⁴. Le but du législateur était de rapprocher ces trois premiers mois de contrat titres-services aux contrats intérimaires en laissant une très

²¹⁸ Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 15, § 2, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

²¹⁹ Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 15, § 2, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

²²⁰ Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 15, 4°, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

²²¹ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, art. 11*ter*, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

²²² Loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, art. 7*ter*, *M.B.*, 11 août 2001, p. 27453.

²²³ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, art. 10*bis* et art. 11, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

²²⁴ Loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, art. 7*septies*, *M.B.*, 11 août 2001, p. 27453.

grande flexibilité. En effet, cela ne manque pas car les contrats, pendant cette période peuvent être de toutes sortes : journalier, hebdomadaire, mensuel,...²²⁵.

Par contre, si l'engagement est interrompu et reprend par la suite chez le même employeur, une nouvelle période de trois mois ne s'ouvre pas ; ces deux périodes sont additionnées pour le calcul des trois mois²²⁶.

La Cour d'arbitrage a jugé, dans un arrêt du 4 mai 2005²²⁷, que la différence de traitement entre les contrats titres-services et ceux régis par la loi du 3 mai 1978 était justifiée car l'article 10^{ter} de cette même loi ouvre la porte à des dérogations et que la flexibilité proposée était au bénéfice des employeurs comme des employés.

À partir du premier jour du quatrième mois, les parties devront s'accorder pour un contrat à durée indéterminée²²⁸. La flexibilité fait place à la stabilité. Soit le contrat à durée déterminée s'était terminé et donc les parties ont le choix de négocier, soit ce dernier continuait et il est donc transformé automatiquement en contrat à durée indéterminée²²⁹.

En pratique, il ressort qu'en 2016, 83,5 % des travailleurs étaient en contrat à durée indéterminée. Il y a une disparité entre les types d'entreprise ; les entreprises d'insertion ont un taux de 92 % de contrat à durée indéterminée tandis que les entreprises de travail intérimaire sont à 76 %. De plus, il faut relever que les personnes qui bénéficiaient d'un revenu d'allocation avant d'être embauchées ont proportionnellement plus de contrat à durée déterminée au début que celles qui avaient déjà un emploi (35,4 % contre 8,9 %). Enfin, plus de 20 % des travailleurs actifs sont des travailleurs nouvellement embauchés et seulement 27 % ont une ancienneté de plus deux ans dans les titres services²³⁰. Cela montre que malgré les contrats à durée indéterminée, la stabilité de l'emploi est très relative dans le secteur des titres-services.

²²⁵ S. CREVITS, *op. cit.*, p 717.

²²⁶ L. MERODIO, *op. cit.*, p. 622.

²²⁷ C. A., 4 mai 2005, n° 87/2005, *M.B.*, 24 mai 2005, p. 24331

²²⁸ Loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, art. 7^{octies}, *M.B.*, 11 août 2001, p. 27453.

²²⁹ L. MERODIO, *op. cit.*, p. 622.

²³⁰ O. BROLIS et K. GOFFIN, *op. cit.*, pp. 77-82.

Section 5 : La formation et l'accompagnement

La formation et l'accompagnement des travailleurs sont le thème de cette section. Ces deux techniques sont indispensables pour ceux-ci afin de pouvoir évoluer au niveau professionnel. L'apprentissage leur permettra de trouver un meilleur emploi ou bien tout simplement de se sentir plus à leur aise dans leur emploi actuel²³¹. En Belgique, la loi sur le travail faisable et maniable impose depuis le 1^{er} janvier 2017 un minimum de deux jours de formation par an par équivalent temps plein. L'objectif de cette loi est d'arriver à 5 jours par an à terme²³². Les dispositifs envisagent la formation des travailleurs différemment : emploi-formation, heures consacrées à cela, compagnonnage, etc. L'accompagnement des travailleurs est une donnée aussi explorée dans cette section. Nous verrons que les mesures leur donnent une place assez variable de l'une à l'autre.

A. Territoires zéro chômeur de longue durée

L'expérimentation fait part belle à la formation selon la loi du 29 février 2016. L'article 4 annonce que le fonds d'expérimentation, l'organisme chargé de financer les salaires des employés en entreprise à but d'emploi, signe avec les entreprises à but d'emploi des conventions. Ces dernières contiennent notamment des charges pour l'entreprise au niveau des « *conditions d'accompagnement et des actions de formations envisagées pour le bénéficiaire du contrat* »²³³. Le décret du 27 juillet 2016 relatif à l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée précise le contenu de ces conventions à l'article 17. Les conventions doivent contenir « *les actions de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation du projet professionnel des personnes embauchées* »²³⁴ ainsi que « *les modalités d'accompagnement, en lien avec Pôle emploi, des personnes embauchées* »²³⁵. D'autre part, ce décret nous enseigne que c'est le comité de

²³¹ C. HENRYON, *op. cit.*, p. 562.

²³² Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, titre 2, chap. 2, sect. 1, *M.B.*, 15 mars 2017, p. 35718.

²³³ Loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, art. 4, *J.O.R.F.*, 1^{er} mars 2016.

²³⁴ Décret n° 2016-1027 du 27 juillet 2016 relatif à l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, art. 17, 11°, *J.O.R.F.*, 28 juillet 2016.

²³⁵ Décret n° 2016-1027 du 27 juillet 2016 relatif à l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, art. 17, 12°, *J.O.R.F.*, 28 juillet 2016.

pilotage, en collaboration avec Pôle emploi, qui doit organiser les modalités d'accompagnement ainsi qu'identifier les besoins de formation des travailleurs²³⁶.

Le projet porté par ATD Quart Monde a inscrit dans ses principes fondamentaux celui de l'emploi-formation. Le travailleur doit pouvoir développer ses compétences à travers son emploi et cela tout au long de son parcours dans l'entreprise²³⁷ dans le but d'augmenter ses chances d'obtenir un emploi dans le circuit classique²³⁸. Des témoignages²³⁹ sur le site internet du projet mettent en avant les formations reçues : des formations généralistes avant d'être employé, des formations qualifiantes, etc.

Pourtant, malgré ces belles intentions, le rapport²⁴⁰ du comité scientifique est très critique sur la réalisation pratique. Il révèle un manque d'accompagnement et de formation aux différentes étapes du processus. Que ce soit au moment de l'entrée en poste ou bien en cours de parcours afin de se projeter vers un emploi en dehors de l'entreprise ; ces moments pourraient être facilités. Il y a un manque de formation en interne et les travailleurs n'ont plus accès aux formations des organismes extérieurs ; comme Pôle emploi en organise pour les demandeurs d'emploi. Au niveau de l'accompagnement, il y a des manquements car celui-ci est réalisé en dehors d'un processus formalisé pour certaines entreprises actives. C'est une piste d'amélioration qui a été relevée. D'ailleurs, Paul Timmermans, porteur du projet en Belgique, abonde dans ce sens et insiste sur le fait qu'il y a une nécessité de formalisation de la formation²⁴¹.

²³⁶ Décret n° 2016-1027 du 27 juillet 2016 relatif à l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, art. 21, 5°, *J.O.R.F.*, 28 juillet 2016.

²³⁷ TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE, *Les fondements*, *op. cit.*.

²³⁸ Fonds d'expérimentation territoriale pour la résorption du chômage de longue durée, *Expérimentation Territoriale contre le Chômage de Longue Durée (ETCLD) : Appel à candidature*, p. 3.

²³⁹ TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE, *Paroles de ...*, <https://www.tzcld.fr> (consulté le 18 juillet 2020).

²⁴⁰ Comité scientifique en collab. avec DARES, *op. cit.*, pp. 9-14 et 61-62.

²⁴¹ P. LORENT, *Paul Timmermans: «C'est une expérience de prise en charge d'un territoire par ses habitants»*, 12 février 2020, <https://plus.lesoir.be> (consulté le 23 juin 2020).

B. Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.)

Nous aborderons la question de la formation dans les I.D.E.S.S. de deux manières. D'abord, en nous intéressant aux règles qui concernent les I.D.E.S.S. en elles-mêmes et ensuite en exposant la prime de tutorat de l'article 61 de la loi organique de 1976 sur les CPAS.

Comme souvent, on démarre des conditions d'agrément. Ces dernières se trouvent à l'article 4 du décret du 14 décembre 2006. Ce sont les points 9 et 10 qui parlent de la formation des travailleurs. Les structures doivent passer une convention avec le Forem afin d'organiser les formations et le suivi du parcours des travailleurs vers le marché de l'emploi classique²⁴². De plus, elles doivent faire des partenariats avec certains opérateurs de formation et d'insertion reconnus dans le but d'aider à la réalisation d'un programme d'actions individualisées, d'améliorer les formations en vue d'une réinsertion sur le marché du travail ainsi qu'organiser des passerelles de transition « formation/emploi »²⁴³.

L'arrêté d'exécution insiste en détaillant les critères sur lesquels se fonde l'administration afin d'apprécier la demande d'agrément. Il rappelle les deux points précités du décret et rajoute que sera évalué le plan de formation des travailleurs²⁴⁴. On peut donc remarquer que le processus de formation est assez formalisé dans ce dispositif.

Sur le terrain, une analyse²⁴⁵ a relevé une forme de compagnonnage dans les I.D.E.S.S.. Les travailleurs les plus expérimentés accompagnent les nouveaux pour leur apprendre le métier. Les plus anciens sont souvent les travailleurs dans les conditions APE ou SINE et les nouveaux essentiellement des personnes engagées via un article 60. Les anciens ont souvent eu un parcours similaire et ils ont donc une forme d'empathie envers les nouveaux.

²⁴² Décr. Rég. w. du 14 décembre 2006, relatif à l'agrément et au subventionnement des « Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale », en abrégé: « I.D.E.S.S. » art. 4, 9°, *M.B.*, 5 janvier 2007, p. 258.

²⁴³ Décr. Rég. w. du 14 décembre 2006, relatif à l'agrément et au subventionnement des « Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale », en abrégé: « I.D.E.S.S. » art. 4, 10°, *M.B.*, 5 janvier 2007, p. 258.

²⁴⁴ A. Gouv. w. du 21 juin 2007 portant exécution du décret du 14 décembre 2006 relatif à l'agrément et au subventionnement des initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale, en abrégé : "I.D.E.S.S.", art. 4, *M.B.*, 19 juillet 2007, p. 38908.

²⁴⁵ P. VANMEERBEEK, C. FALLON, P. ITALIANO et J. PIETERS, *op. cit.*, pp. 10-18.

En outre, un encadrement social, administratif et technique est prévu. D'après l'analyse, pour qu'une insertion socioprofessionnelle soit bien réussie, il est indispensable d'avoir un bon job coaching. Or, on remarque un relatif manque d'encadrants sociaux car certaines I.D.E.S.S. privilégient un plus grand nombre d'encadrants techniques.

D'autre part, une difficulté mise en avant par les I.D.E.S.S. est le coût des formations. Les activités étant fort variées dans les structures, il faut pouvoir proposer une large gamme de formation²⁴⁶.

Pour continuer cette section, nous allons nous intéresser aux aides proposées par les mesures par lesquels les I.D.E.S.S. doivent engager leurs travailleurs. Plus particulièrement, nous parlerons de la mesure article 61. Précédemment, nous avons dit que cette mesure était utilisée pour désigner deux parties du dispositif : le contrat et la prime de tutorat. Nous allons donc, dans cette partie, expliquer cette prime de tutorat. Le CPAS va passer une convention avec l'entreprise privée qui emploie un allocataire social afin de lui fournir une formation et/ou un encadrement. Cette convention contient une prime allant jusqu'à 250 € pouvant être multipliée par douze. La prime est souvent utilisée afin d'engager un tuteur. Ricardo Cherenti, ancien conseiller à l'Union des Villes et Communes de Wallonie, décrit le tuteur comme : « *une personne ressource, un formateur au sens large du terme. C'est la personne - désignée par l'entreprise – qui est chargée d'accueillir, d'accompagner et de guider le développement professionnel du bénéficiaire (...) concrètement, il s'agira d'un travailleur choisi pour ses compétences professionnelles et relationnelles. Il sera le trait d'union entre l'entreprise, la personne qui entre dans l'entreprise et le CPAS* »²⁴⁷.

C. Entreprises d'insertion

Les dispositions légales concernant les entreprises d'insertion sont très complètes. Le décret et son arrêté d'exécution expliquent ce qui est attendu au niveau de la formation et de l'accompagnement social dans les entreprises d'insertion de long en large.

²⁴⁶ D. SMEESTERS, *op. cit.*, pp. 30-31.

²⁴⁷ R. CHERENTI, *Fonctionnement des CPAS, op. cit.*, p. 208.

Dès l'article 1^{er}²⁴⁸, il est annoncé que l'accompagnement social est considéré comme un service d'intérêt économique général. Cet accompagnement doit être réalisé auprès des travailleurs défavorisés et gravement défavorisés. Le décret va jusqu'à citer une catégorie de travailleurs qui doivent être accompagnés : les travailleurs sous contrat article 60 §7. Cet accompagnement doit permettre :

- d'aider les travailleurs à leur insertion durable et de qualité ;
- d'apprendre aux travailleurs à dépasser les obstacles sur le chemin du marché de l'emploi et contribuer à leur autonomie sur celui-ci à travers des rencontres en groupe ou en individuel ;
- de valoriser les compétences professionnelles acquises.

L'article 21 du décret règle la question de la subvention pour ce service d'intérêt économique général et l'arrêté, en son article 20²⁴⁹, détaille les montants en fonction du nombre de travailleurs engagés.

D'autre part, le décret explique les conditions pour être une initiative d'économie sociale. L'une d'elles est de « *proposer un encadrement technique, formatif et social approprié aux travailleurs peu qualifiés* »²⁵⁰. Et être reconnu comme initiative d'économie sociale est un pré-requis afin d'obtenir l'agrément d'entreprise d'insertion²⁵¹. Mais le point 10 précise les étapes à réaliser au niveau de la formation afin d'obtenir cet agrément. En effet, dans les six mois de la reconnaissance en tant qu'entreprise d'insertion, celle-ci doit signer une convention avec le Forem en y associant les accompagnateurs sociaux afin que l'organisme conseille l'entreprise dans l'élaboration de son plan de formation et d'insertion professionnelle²⁵².

²⁴⁸ Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 1, 6°, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

²⁴⁹ A. Gouv. w. du 24 mai 2017 portant exécution du décret du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion, art. 20, *M.B.*, 23 juin 2017, p. 67965.

²⁵⁰ Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 3, 3°, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

²⁵¹ Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 7, 2°, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

²⁵² Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 7, 10°, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

Par ailleurs, l'article 1^{er} du décret nous apprend que les accompagnateurs sociaux au sens de ce décret doivent être engagés par l'entreprise et doivent être réservés exclusivement à l'accompagnement social²⁵³. Les missions qui leur sont attribuées sont décrites dans l'arrêté²⁵⁴ :

- réaliser des rencontres régulières avec les travailleurs, en groupe ou en individuel afin de les aider dans leur réinsertion socio-professionnelle ;
- suivre la réalisation de la convention d'accompagnement sociale entre l'entreprise d'insertion et les CPAS dont proviennent les travailleurs article 60 §7 ;
- construire en collaboration avec les travailleurs leur bilan personnel et professionnel et définir leurs objectifs professionnels à court, moyen et long terme ;
- réaliser un plan de formation professionnelle en collaboration avec les travailleurs et le Forem ;
- faire l'intermédiaire entre le travailleur et l'entreprise dans laquelle celui-ci aimerait travailler et l'accompagner dans les démarches ;
- aider le travailleur dans ses démarches visant à acter ses compétences professionnelles ;
- tenir à jour un dossier pour chacun des travailleurs sur son processus d'insertion ;
- communiquer au Forem les informations sur les anciens travailleurs devenus demandeurs d'emploi inoccupés dans l'intérêt de leur recherche d'emploi ;
- informer les travailleurs sur la gestion de l'entreprise et tenter de les y impliquer ;
- réaliser un rapport au chef d'entreprise sur les aménagements nécessaires au travail de personnes handicapées ;
- sensibiliser les travailleurs aux principes de l'économie sociale.

Le rôle de l'accompagnement social dans ce dispositif est fortement souligné et les actions de formation sont formalisées. Le memorandum²⁵⁵ de la fédération des entreprises d'insertion et des I.D.E.S.S. insiste d'ailleurs sur ces points afin de faire reconnaître la valeur de ces structures dans l'autonomisation et l'insertion des bénéficiaires.

²⁵³ Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, art. 1, 7°, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.

²⁵⁴ A. Gouv. w. du 24 mai 2017 portant exécution du décret du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion, art. 3, *M.B.*, 23 juin 2017, p. 67965.

²⁵⁵ ATOUT EI, *op. cit.*, p. 6.

D. Titres-services

Le dispositif des titres-services donne moins d'indications sur la place qu'occupe la formation en son sein. Deux règles retiennent quand même notre attention : le fonds formation et le « minimum horaire de formation ».

Le fonds formation est inscrit à l'article *9bis* de la loi du 20 juillet 2001²⁵⁶. Celui-ci nous apprend qu'un remboursement partiel des frais de formation des travailleurs occupés sous contrat de travail titres-services est possible. Le Gouvernement wallon étant chargé de préciser la mesure. Ce ne sont que les formations approuvées qui peuvent être remboursées. Les formations sont portées sur l'emploi en titres-services avec comme thème par exemple : le savoir-faire avec les clients, l'organisation, la sécurité, etc. Les formations peuvent être réalisées en interne avec une personne de l'entreprise, en externe par un organisme extérieur ou encore sur le terrain en réalisant son travail habituel²⁵⁷.

Une subvention supplémentaire peut être octroyée au remboursement partiel de base si 60 % des travailleurs titres-services nouvellement engagés d'une entreprise sont des demandeurs d'emplois inoccupés ou occupés à temps partiel ou des bénéficiaires d'un revenu d'intégration²⁵⁸.

Il faut relever que seulement 50 % du fonds de formation wallon a été utilisé en 2017. D'après un rapport commandé par le Forem²⁵⁹, ce sont les plus petites entreprises qui organisent le moins de formations car cela pèse lourd sur leur budget malgré les subventions.

Le « minimum horaire de formation » est une mesure comprise à l'article *2bis/2* de l'arrêté d'exécution²⁶⁰. Nous l'appelons nous-même par cette dénomination, celle-ci n'a rien d'officiel. Cette mesure oblige les entreprises à fournir au moins neuf heures de formations par équivalent temps plein par an. L'alinéa 3 précise que cette règle n'entrera en vigueur que le 1^{er} janvier 2021. Cette mesure est assortie de deux sanctions. La première est une retenue de 5 € sur l'intervention du Forem dans les titres-services par heure de formation obligatoire non

²⁵⁶ Loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, art. *9bis*, *M.B.*, 11 août 2001, p. 27453.

²⁵⁷ O. BROLIS et K. GOFFIN, *op. cit.*, p. 83.

²⁵⁸ *Ibid.*, p. 84.

²⁵⁹ *Ibid.*, p. 86.

²⁶⁰ A. R. du 12 septembre 2001 concernant les titres-services, art. *2bis/2*, *M.B.*, 22 décembre 2001, p. 44678..

dispensée prévue à l'article 10bis § 5/1²⁶¹. La deuxième est un possible retrait de l'agrément. En effet, l'entreprise doit respecter de nombreuses conditions dont le point 12 du § 4 de l'article 2quater de l'arrêté : « *l'entreprise s'engage à respecter toutes les dispositions légales et réglementaires prévues dans la loi et dans le présent arrêté « ses arrêtés d'exécution »* »²⁶². C'est en tout cas une interprétation du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie²⁶³.

Cette mesure ne sera pas si utile que l'on peut le penser car il existe déjà des règles applicables provenant de deux autres niveaux. Tout d'abord, la loi sur le travail faisable et maniable qui prévoit un minimum de deux jours de formation²⁶⁴. Et ensuite, pour les travailleurs qui tombent sous la compétence de la sous-commission paritaire 322.01, douze heures de formations sont prévues au minimum par équivalent temps plein. Et pour les nouveaux travailleurs en titres-services, un protocole d'accord entre les partenaires sociaux a été signé afin qu'ils bénéficient d'un parcours de formation obligatoire d'au moins 9 heures et jusqu'à 18 heures par équivalent temps plein²⁶⁵.

Section 6 : La participation

La présente section portera sur la participation des travailleurs dans la gestion de leur entreprise. La gestion participative d'une entreprise peut être définie comme : « *l'implication des travailleurs (ou du moins une partie de ceux-ci) dans la gestion, que ce soit par un droit de vote dans les différents organes de décision ou plus simplement par la prise de responsabilité dans leur travail quotidien* »²⁶⁶. Selon C. Henryon²⁶⁷, cette participation est également une caractéristique d'un emploi de qualité. Une participation directe est préférable, le cas échéant, une participation à travers des représentants des travailleurs doit être mise en place.

²⁶¹ A. R. du 12 septembre 2001 concernant les titres-services, art. 10bis, § 5/1, *M.B.*, 22 décembre 2001, p. 44678.

²⁶² A. R. du 12 septembre 2001 concernant les titres-services, art. 2quater, § 4, 12°, *M.B.*, 22 décembre 2001, p. 44678.

²⁶³ O. BROLIS et K. GOFFIN, *op. cit.*, pp. 156-163.

²⁶⁴ Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, titre 2, chap. 2, sect. 1, *M.B.*, 15 mars 2017, p. 35718.

²⁶⁵ O. BROLIS et K. GOFFIN, *op. cit.*, pp. 156-163.

²⁶⁶ C. DAVISTER, « La gestion des ressources humaines », in *La gestion des entreprises sociales* (sous la dir. de S. MERTENS), Liège, Edipro., 2010, pp. 311-312.

²⁶⁷ C. HENRYON, *op. cit.*, p. 562.

C'est un bon moyen pour une meilleure intégration professionnelle. Cela contribue à la formation du travailleur, à son estime de lui-même ainsi qu'à sa motivation²⁶⁸.

Nous aborderons les spécificités de chacun des dispositifs. Certains ont de grandes ambitions là où d'autres peinent même à assurer une concertation sociale de qualité.

A. Territoires zéro chômeur de longue durée

L'expérimentation Territoires zéro chômeur s'inscrit dans les principes de l'économie sociale et solidaire d'après l'article 1^{er} de la loi de 2016²⁶⁹ qui fait référence à la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire. Celle-ci explique dans ses deux premiers articles²⁷⁰ les conditions pour être reconnu comme tel. L'une d'elles concerne un mode de participation des salariés. Il faut « *une gouvernance démocratique, définie et organisée par les statuts, prévoyant l'information et la participation, dont l'expression n'est pas seulement liée à leur apport en capital ou au montant de leur contribution financière, des associés, des salariés et des parties prenantes aux réalisations de l'entreprise* »²⁷¹.

Nous avons donc analysé les statuts²⁷² d'une des onze entreprises à but d'emploi, celle de l'ESIAM²⁷³ qui se situe à Mauléon. Ceux-ci disent que les salariés et futurs salariés pourront être membres et donc participer à l'assemblée générale de l'entreprise mais ils ne peuvent pas être membres du conseil d'administration à titre individuel. Toutefois, deux salariés ont la tâche de représenter leurs collègues au conseil d'administration avec voix consultative. Ils ne peuvent faire partie du bureau.

Par ailleurs, le décret relatif à l'expérimentation impose que la convention signée entre le fonds d'expérimentation et l'entreprise contienne des éléments prouvant que l'entreprise suit

²⁶⁸ F. KONSTANTATOS, *La participation des stagiaires ; quelles pratiques, quels enjeux ? Analyse*, SAW-B, Décembre 2012, , p. 3 et s. et V. HUENS, *Participation et insertion, incompatibles ? La participation des travailleurs au sein de l'économie sociale d'insertion*, SAW-B, 2008, p. 2.

²⁶⁹ Loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, art. 1, *J.O.R.F.*, 1^{er} mars 2016.

²⁷⁰ Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, *J.O.R.F.*, 1^{er} août 2014.

²⁷¹ Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, Art. 1, I, 2°, *J.O.R.F.*, 1^{er} août 2014.

²⁷² Statuts de l'ESIAM, Mauléon, 4 juillet 2017.

²⁷³ Entreprise Solidaire d'Initiatives et d'Actions Mauléonnaise

les principes de l'économie sociale et solidaire²⁷⁴. Ensuite, son article 20 sur le comité local de pilotage annonce que des demandeurs d'emploi de longue durée embauchés doivent en faire partie²⁷⁵.

Hugues De Bolster, responsable animation et publication du SAW-B²⁷⁶, décrit l'entreprise à but d'emploi de Loos comme développant « *un cadre horizontal, collectif, démocratique qui nécessite un investissement conséquent en formations, en réunions, en groupes de réflexion qui permettent d'apprendre ensemble* »²⁷⁷. De plus, l'intention du projet est de définir les activités à partir des souhaits et des compétences des travailleurs. Si dans la phase de lancement il semblerait que cette volonté puisse être rencontrée, cela se compliquerait par la suite. Les entreprises à but d'emploi auraient du mal à continuer à développer des activités sur base des souhaits des nouveaux venus et les seules activités qui se créeraient par la suite seraient des envies des autorités locales²⁷⁸.

B. Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.)

La participation des travailleurs et des bénéficiaires dans la gestion du projet développé par les I.D.E.S.S. est requise par l'article 4 du décret²⁷⁹. C'est une condition d'agrément pour les structures. Elles doivent dès lors établir une méthodologie pour la mise en œuvre de cette participation qui sera soumise à l'administration régionale qui l'appréciera dans le cadre de l'octroi de l'agrément²⁸⁰.

²⁷⁴ Décret n° 2016-1027 du 27 juillet 2016 relatif à l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, art. 17, 3°, *J.O.R.F.*, 28 juillet 2016.

²⁷⁵ Décret n° 2016-1027 du 27 juillet 2016 relatif à l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, art. 20, *J.O.R.F.*, 28 juillet 2016.

²⁷⁶ Solidarités des alternatives wallonnes et bruxelloises.

²⁷⁷ H. DE BOLSTER, *Territoire zéro chômeur de longue durée : bien plus que de l'emploi !*, *op. cit.*, p. 5.

²⁷⁸ J. CHARLES, E. DERMINE, P. HERMANT, *op. cit.*

²⁷⁹ Décr. Rég. w. du 14 décembre 2006, relatif à l'agrément et au subventionnement des « Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale », en abrégé: « I.D.E.S.S. » art. 4, 8°, *M.B.*, 5 janvier 2007, p. 258.

²⁸⁰ A. Gouv. w. du 21 juin 2007 portant exécution du décret du 14 décembre 2006 relatif à l'agrément et au subventionnement des initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale, en abrégé: « I.D.E.S.S. », art. 4, § 2, 8°, *M.B.*, 19 juillet 2007, p. 38908.

De surcroît, les I.D.E.S.S. respectent les principes de l'économie sociale et le décret wallon du 20 novembre 2008 y afférent. Le troisième principe²⁸¹ inscrit à l'article 1^{er} est le processus de décision démocratique. Mais il est important de l'expliquer. Si la participation des travailleurs correspond à coup sûr aux principes de l'économie sociale, l'obligation de processus de décision démocratique du décret de l'économie sociale n'implique pas obligatoirement la participation des travailleurs. Cela implique que les membres puissent avoir un contrôle démocratique sur leur entreprise ; mais les travailleurs ne sont pas d'office membres²⁸². Cela se traduit souvent par l'idée de « une personne égale une voix » à l'assemblée générale. L'entreprise tend vers une égalité entre ses membres quel que soit l'investissement financier²⁸³. Le décret I.D.E.S.S. va donc plus loin que le décret sur l'économie sociale. Il ajoute la dimension participative des travailleurs au projet. Les développements dans la partie sur l'aspect pratique de la participation dans les entreprises d'insertion sont également valables pour les I.D.E.S.S..

C. Entreprises d'insertion

Nous allons séparer l'exposé en deux parties ; une première sur les lois régissant la participation en entreprise d'insertion, une deuxième sur les modalités pratiques de la participation qui sont observées dans les structures d'économie d'insertion social.

Les entreprises d'insertion sont décrites comme des sociétés à finalités sociales²⁸⁴ jusqu'à ce que le Code des sociétés et des associations ait complètement remplacé notre ancien Code des sociétés. Ces sociétés à finalités sociales s'inscrivent dans les dispositions contenues aux articles 661 à 669 du Code des sociétés. Ce qui nous intéresse dans cette section sur la participation est le point 7²⁸⁵ de l'article 661. Il nous dit que les statuts de l'entreprise d'insertion contiennent les modalités qui déterminent la manière dont les membres du personnel qui possèdent l'entière de leurs droits civils et politiques se voient proposer de devenir associés.

²⁸¹ Décret Rég. w. du 20 novembre 2008 relatif à l'économie sociale, art. 1, 3°, *M.B.*, 31 décembre 2008, p. 69056.

²⁸² V. HUENS, *Participation et insertion, incompatibles ?*, *op. cit.*, p. 1.

²⁸³ *Démocratisons l'économie : Pratiques et utopies*, SAW-B, 2013, p. 77.

²⁸⁴ ATOUT EI, *Qu'est-ce qu'une entreprise d'insertion ?*, <http://www.atoutei.be> (consulté le 18 juillet 2020).

²⁸⁵ Code soc., art. 661, 7°

Avec la qualité d'associés, ceux-ci pourront activement participer à la vie démocratique de leur société. Par cette obligation, les entreprises d'insertion respectent la condition de processus de décision démocratique posé par l'article 1^{er} du décret du 20 novembre 2008 relatif à l'économie sociale²⁸⁶.

Par ailleurs, l'arrêté d'exécution sur les entreprises d'insertion ajoute des informations sur la participation dans l'entreprise. L'article 3 nous apprend qu'une des missions des accompagnateurs sociaux est d'impliquer les employés dont ils s'occupent dans la gestion de l'entreprise²⁸⁷. L'article 22²⁸⁸ dicte les conditions pour obtenir une subvention pour la mise en œuvre des principes de l'économie sociale. Plus précisément, une subvention jusqu'à 15 000 € est possible pour les entreprises qui mettent en place un processus participatif. L'appréciation se fonde sur le fait que l'entreprise corresponde à trois critères sur les cinq proposés :

« a) avoir une catégorie de parts accessibles, d'au maximum cinquante euros, pour les travailleurs;

b) organiser, au minimum deux fois par an, une réunion d'au moins soixante minutes à laquelle tous les travailleurs sont invités dans le cadre de leurs prestations de travail et au cours de laquelle sont abordés les projets d'entreprise et dont au moins une concerne la présentation des comptes et du budget;

c) organiser, au minimum six fois par an, des commissions spécifiques liées à des thématiques particulières et réunissant, dans le cadre de leurs prestations de travail, au moins dix pour cent des travailleurs défavorisés ou gravement défavorisés;

d) assurer une présence au sein des organes de décision de l'entreprise d'insertion d'au moins un membre issu du public cible;

e) organiser des formations liées à la gestion d'entreprise d'au minimum six heures par an et par travailleur et concernant au minimum cinq pour cent des travailleurs défavorisés ou gravement défavorisés »²⁸⁹.

²⁸⁶ Décret Rég. w. du 20 novembre 2008 relatif à l'économie sociale, art. 1, 3°, *M.B.*, 31 décembre 2008, p. 69056.

²⁸⁷ A. Gouv. w. du 24 mai 2017 portant exécution du décret du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion, art. 3, 9°, *M.B.*, 23 juin 2017, p. 67965.

²⁸⁸ A. Gouv. w. du 24 mai 2017 portant exécution du décret du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion, art. 22, § 1, 2°, *M.B.*, 23 juin 2017, p. 67965.

²⁸⁹ A. Gouv. w. du 24 mai 2017 portant exécution du décret du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion, art. 22, § 1, 2°, *M.B.*, 23 juin 2017, p. 67965.

Pour continuer, nous allons évoquer les modalités pratiques de la participation dans les structures d'économie sociale d'insertion. Cette partie s'applique également aux I.D.E.S.S..

Il y a plusieurs niveaux de participation. Les travailleurs peuvent être simplement informés de la gestion de l'entreprise mais ils peuvent être également consultés, faire partie de la concertation ou encore co-décider. Les décisions prises avec la participation des travailleurs peuvent être de l'ordre stratégique, managériale ou organisationnelle²⁹⁰.

Mais la participation des travailleurs ne s'improvise pas. Il faut que employeurs et employés en aient l'envie. Par exemple, beaucoup d'entreprises d'insertion n'insistent pas auprès de leurs travailleurs sur le fait que ceux-ci peuvent devenir des associés. Dans le chef des travailleurs, la participation n'est pas une priorité. Les difficultés financières auxquelles ils font face occupent bien souvent une place prépondérante. Certains peuvent voir cela comme une perte de temps.

À côté de cela, prendre la parole en public, défendre un point de vue etc. sont des compétences qu'il faut souvent apprendre et cela demande donc des formations pour les travailleurs. De plus, il faut être conscient que leur donner des responsabilités implique de répondre à leurs souhaits. En fonction du cadre établi, il faudra soit suivre la décision, soit au moins en tenir compte et se justifier²⁹¹.

Enfin, la participation n'est pas toujours bien vue par les syndicats. Ils ont l'impression d'être remplacés alors qu'ils remplissent leurs missions. Peu d'entreprises d'insertion sociale combinent les deux pratiques. Or, elles pourraient être totalement complémentaires²⁹².

D. Titres-services

Dans le système des titres-services, aucun mécanisme de participation n'est prévu par le dispositif légal. Mais ce qui est inquiétant, c'est que même l'activité syndicale est compliquée. En effet, le système basé sur la relation triangulaire entreprise – travailleur – utilisateur rend compliqué l'organisation collective des travailleurs. Ceux-ci travaillent souvent seuls chez des utilisateurs qui ne sont pas leurs employeurs mais qui exercent quand même une

²⁹⁰ F. KONSTANTATOS, *op. cit.*, p. 1.

²⁹¹ F. KONSTANTATOS, *op. cit.*, p. 3 et s. et V. HUENS, *Participation et insertion, incompatibles ?*, *op. cit.*, pp. 2-5.

²⁹² V. HUENS, *Participation et insertion, incompatibles ?*, *op. cit.*, p. 6.

sorte d'autorité. De plus, une partie significative des travailleurs ne maîtrise pas la langue officielle de la région²⁹³.

On peut remarquer que les entreprises d'intérim utilisent le système pour ne jouer que des simples guichets en prenant leur marge, là où les entreprises d'insertion sociale tentent de prendre une place plus significative entre les clients et les travailleurs²⁹⁴.

Chapitre 3 : Avis personnel à la lumière de la comparaison

Ce troisième chapitre concerne l'avis que l'on a pu développer au cours de ce travail. À partir des critères pour un emploi de qualité relevés par Catherine Henryon, nous pouvons objectiver notre avis et avoir un œil critique sur certaines facettes de ces mesures. Chacun des points évoqués ci-dessous sont donc tous des caractéristiques nécessaires. Il est certain que la réalité est encore plus complexe car il faudrait prendre en compte des données sociologiques, économiques, juridiques, etc. beaucoup plus complètes afin d'avoir un avis global sur ces dispositifs. Malgré tout, nous faisons le souhait d'éclairer plus amplement les personnes intéressées par l'expérimentation Territoires zéro chômeur sur la qualité de l'emploi proposé à la lumière de cette comparaison.

Afin de donner notre avis sur la question, nous démarrerons des critères de comparaison en les complétant par d'autres que nous n'avons pas eu l'occasion d'évoquer.

Tout d'abord, nous avons abordé la question des conditions d'accès aux dispositifs. Quels critères caractérisent les personnes trop éloignées de l'emploi et qui ont donc besoin d'un dispositif d'insertion professionnel ? Il est difficile de nous prononcer sur ce sujet. Nous pensons que les différentes mesures doivent cibler leur public et adapter leur objectif en fonction. C'est une critique qui a été formulée à l'expérimentation française. Elle applique un même raisonnement à des personnes qui ne sont pas dans la même situation et l'accompagnement n'est pas toujours adapté²⁹⁵.

²⁹³ D. DUMONT, *op. cit.*, p. 148 et A. ROMAINVILLE, *Titres-services : la précarité organisée au service des classes aisées*, 10 novembre 2019, <https://inegalites.be> (consulté le 18 juillet 2020).

²⁹⁴ D. DUMONT, *op. cit.*, p. 148.

²⁹⁵ A. PERROT, F. ALLOT, G. LALLEMAND-KIRCHE, *op. cit.*, p. 65.

Le point positif à garder selon nous est le caractère volontaire pour rejoindre le projet Territoires zéro chômeur de longue durée. En effet, l'adhésion ou non au projet ne conditionne que celle-ci et cela permet que les personnes qui se manifestent soient celles réellement motivées.

D'autre part, nous saluons le caractère territorial de l'expérimentation. Cela crée une dynamique locale²⁹⁶ et permet de réduire les temps de trajet jusqu'au travail.

Deuxièmement, nous nous sommes intéressés à la rémunération des travailleurs. Il nous paraît primordial que les travailleurs d'une même structure soient rémunérés par le même employeur et selon les mêmes règles. Il faut dès lors éviter d'avoir recours au système de l'article 60 §7 de la loi organique sur les centres publics d'action sociale²⁹⁷.

En outre, il nous semble que le salaire doit suivre les normes conclues dans les conventions collectives et ne peut se limiter à un SMIC. Deux raisons à cela, il faut garantir un niveau de vie décent et meilleur que celui d'un allocataire sociale²⁹⁸ et il existe un risque, avec de faibles salaires dans un tel dispositif, de tirer le niveau de salaire de l'ensemble du marché vers le bas²⁹⁹.

Troisièmement, laissez le libre choix du temps de travail au travailleur est une caractéristique vraiment intéressante. Mais si les conditions salariales ne permettent pas d'envisager un temps partiel en pratique, alors les belles intentions risquent de rester lettre morte³⁰⁰. L'avantage est toutefois de laisser une certaine flexibilité pour le travailleur sans tomber dans les dérives que l'on peut voir dans le système des titres-services.

Pour continuer nous avons comparé les différentes durées des contrats proposés. Le contrat à durée indéterminée et cette recherche de stabiliser le travailleur dans une entreprise à but d'emploi est à applaudir. C'est un point qui permet une réelle amélioration des conditions de vie des bénéficiaires³⁰¹. À l'opposé, nous nous posons beaucoup de questions sur les durées limitées des différentes aides à l'emploi. De nombreuses entreprises tentent de prolonger leurs travailleurs en réinsertion par une aide ou une autre mais doivent les laisser partir alors qu'ils

²⁹⁶ J. CHARLES, E. DERMINE, P. HERMANT, *op. cit.*, pp. 52-54.

²⁹⁷ V. HUENS, *Article 60§7. Derrière le mécanisme administratif*, *op. cit.*, pp. 5-6.

²⁹⁸ C. HENRYON, *op. cit.*, p. 562.

²⁹⁹ H. DE BOLSTER, *Territoire zéro chômeur de longue durée : bien plus que de l'emploi !*, *op. cit.*, p. 11.

³⁰⁰ P.-Y. VERKINDT, *op. cit.*, p. 46.

³⁰¹ Comité scientifique en collab. avec DARES, *op. cit.*, p. 43.

ne sont pas toujours prêts³⁰². La réduction des cotisations ONSS, dans la mesure SINE, est très intéressante car elle est renouvelable sur base d'une évaluation de la situation du travailleur.

Notre cinquième section nous a permis de nous faire un avis sur la présence de formation dans nos objets d'étude. Le public en insertion professionnelle est un public assez fragilisé donc un effort dans leur accompagnement et notamment au niveau social nous paraît très important. Nous avons pu remarquer que l'accompagnement et la formation sont très formalisés dans les dispositifs I.D.E.S.S. et entreprises d'insertion par rapport aux dispositions sur Territoires zéro chômeur. Il serait intéressant de s'en inspirer dans le cas d'une éventuelle transposition en Belgique quand on sait qu'en France c'est une partie de la mesure qui a plus de mal à fonctionner. Les systèmes de compagnonnage et d'emploi-formation, bien qu'ils soient difficilement formalisables, sont à promouvoir.

Il est en tout cas impératif pour de la réinsertion à long terme de prévoir un accompagnement durant le dispositif et jusqu'à l'obtention d'un emploi dans le marché classique³⁰³.

Par la suite, notre étude a mis en avant la participation des travailleurs dans leurs entreprises. La co-construction de l'expérience française est séduisante et implique réellement les travailleurs. La suite paraît plus compliquée mais aucun dispositif ne se démarque réellement pour la gestion quotidienne de la structure. Cela dépend sans doute de la dynamique interne chez chacun. Peut-être qu'une des solutions afin de généraliser l'implication des travailleurs de manière transversale serait d'institutionnaliser un organe dans les structures avec des pouvoirs clairement définis par des dispositions légales. Les relations avec les syndicats pourraient être clarifiées à cette occasion.

Au-delà de ces critères précités, d'autres³⁰⁴ ont été relevés par Catherine Henryon. On retrouve le fait que le travail doit être adapté à la personne. Le processus³⁰⁵ de co-construction des emplois à partir des compétences et souhaits des chômeurs nous paraît pour cela la solution

³⁰² V. HUENS, *Article 60§7. Derrière le mécanisme administratif*, *op. cit.*, p. 7 et C. HENRYON, *op. cit.*, p. 558.

³⁰³ P. VANMEERBEEK, C. FALLON, P. ITALIANO et J. PIETERS, *op. cit.*, p. 11.

³⁰⁴ C. HENRYON, *op. cit.*, p. 562.

³⁰⁵ J. CHARLES, E. DERMINE, P. HERMANT, *op. cit.*, p. 3.

la plus efficiente. La logique appliquée aux contrats article 60 §7 fonctionne trop souvent dans le sens contraire avec des choix imposés³⁰⁶.

De surcroît, un emploi de qualité est également un emploi qui prend en compte l'avenir de notre planète, c'est-à-dire qui est durable. C'est un bon sens que partage l'économie sociale ; c'est en tout cas l'intention du décret³⁰⁷ de 2008 même si la réalité semble plus contrastée³⁰⁸. L'expérimentation voulue par ATD Quart monde revendique pleinement son attachement au développement durable³⁰⁹. Les deux derniers critères qui sont la protection sociale octroyée par le dispositif ainsi que l'utilité sociale de l'emploi mériteraient un autre travail afin de pouvoir véritablement y répondre.

Nous pouvons donc conclure ce chapitre en soulignant que l'expérimentation Territoires zéro chômeur amène une nouvelle dynamique vers une réinsertion qui prend plus en compte la personne. Mais il faut également insister sur son côté expérimentation ; des aménagements doivent encore être réalisés afin d'optimiser la qualité de l'emploi fourni ainsi que la réinsertion des personnes.

Conclusion

À travers la rédaction de ce mémoire, nous avons tenté de déterminer les contours que devraient adopter les futurs emplois de la mesure Territoires zéro chômeur en Belgique. Dans ce but, nous avons basé notre analyse sur les conclusions d'un article de Catherine Henryon sur la qualité des emplois. En effet, selon nous, ce qui rend le projet Territoires zéro chômeur différent, c'est sa volonté d'offrir une insertion de qualité. Il nous était impossible de brosser l'entièreté des critères qu'elle a mis en avant, nous avons donc sélectionné ceux qui faisaient ressortir les caractéristiques de l'expérimentation. À ces fins d'analyse, notre choix s'est porté sur une comparaison de l'expérimentation française avec trois mesures wallonnes : les I.D.E.S.S., les entreprises d'insertion et les titres-services.

³⁰⁶ V. HUENS, *Article 60§7. Derrière le mécanisme administratif*, op. cit., p. 4.

³⁰⁷ Décret Rég. w. du 20 novembre 2008 relatif à l'économie sociale, art. 1, al. 2, *M.B.*, 31 décembre 2008, p. 69056.

³⁰⁸ S. EVRARD et P. BIÉLANDE, *Economie sociale et développement durable : des valeurs communes, deux démarches distinctes : analyse*, SAW-B, Novembre 2006.

³⁰⁹ TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE, *Territoires zéro chômeur de longue durée : un projet durable*, 9 janvier 2018, <https://www.tzcld.fr> (consulté le 2 août 2020).

Nous pouvons maintenant résumer les points que nous avons développé dans ce travail sur ces quatre mesures.

Les dispositions légales Territoires zéro chômeur appliquées tel qu'actuellement en France sont dans l'esprit du projet imaginé par ATD Quart Monde. Mais certaines modalités pourraient être légèrement modifiées ou précisées dans la prochaine loi d'extension de l'expérimentation française.

Au niveau des conditions d'accès au dispositif, elles sont très larges et donc il est difficile de prévoir un accompagnement spécifique adapté. Par contre, la mesure cible de petits territoires et le caractère volontaire de la démarche pour le travailleur est présent. Les travailleurs sont payés au minimum au SMIC. Ils effectuent le temps de travail qu'ils choisissent. Nous avons également vu que leur contrat est à durée indéterminée. Enfin, au niveau de la formation et de la participation, si elles font partie intégrantes du projet au niveau théorique, leur application dans le temps est plus compliquée.

Nous avons également analysé les I.D.E.S.S. et leur décret du 14 décembre 2006. Les travailleurs subventionnés sont des personnes soit sous statut SINE, soit engagées avec des contrats article 60 §7 ou 61 de la loi du 8 juillet 1976 sur les CPAS. Selon la manière par laquelle ils sont engagés, les caractéristiques de leurs contrats sont variables. En effet, les travailleurs via l'aide SINE et article 61 sont subventionnés par les autorités publiques mais le contrat est bien conclu entre l'employé et l'entreprise tandis que les personnes dans un article 60 sont, elles, engagées par un CPAS qui les met à disposition. La rémunération sera donc établie par l'entreprise selon les normes des conventions collectives du secteur dans le cas des travailleurs SINE et article 61. Celle des personnes sous article 60 suivra les règles que les CPAS mettent en place. Ces trois mesures demandent au minimum un mi-temps mais pour les aides article 60 et 61, un temps plein est exigé quasi systématiquement pour récupérer les allocations de chômage. D'ailleurs, le contrat, pour le premier cité, et la subvention, pour le deuxième, prennent fin dès le moment où la personne récupère ses droits sociaux complets. Les travailleurs SINE sont, eux, dépendants d'une subvention constante et d'une réduction de cotisations ONSS qui est réévaluée tous les dix ou vingt trimestres. Le dispositif demande de nombreuses précisions sur la formation des travailleurs. On observe une forme de compagnonnage dans les structures. Un encadrement aussi bien technique, administratif que

social est aussi prévu. La participation des travailleurs et des bénéficiaires à la gestion du projet est une condition d'agrément de l'I.D.E.S.S..

La mesure suivante concerne les entreprises d'insertion régies par le décret du 20 octobre 2016. Ces entreprises ont pour but de mettre à l'emploi des travailleurs défavorisés et gravement défavorisés. Les conditions pour être reconnus comme tels sont précisées dans le décret. La rémunération suit les règles établies dans les commissions paritaires en fonction de l'activité de l'entreprise. Le contrat proposé oscille entre le temps plein et le mi-temps minimum. Afin que l'emploi soit subventionné, celui-ci doit être soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée pendant les six premiers mois maximum et ensuite transformé en contrat à durée indéterminée ou encore en remplacement. De plus, malgré quelques nuances expliquées précédemment, il faut que le travailleur reste en principe pendant cinq ans dans l'entreprise pour que la subvention soit perçue par l'entreprise. Le décret insiste sur le rôle des accompagnateurs sociaux. Une subvention de service d'intérêt économique général peut être perçue pour financer ce poste sous certaines conditions. Les missions qui leur sont attribuées sont expliquées en détail dans les textes légaux. Nous avons découvert également qu'une subvention peut être perçue si l'entreprise d'insertion met en place un processus participatif pour les travailleurs. Sous la forme d'une société à finalité sociale régie notamment par l'article 661 du code des sociétés, proposer à ses employés de devenir associés de l'entreprise est une obligation.

Le dernier dispositif analysé porte sur les titres-services. Régi par la loi du 20 juillet 2001, ce dernier est accessible à tout travailleur mais les structures doivent respecter la règle des « 60 % ». Celle-ci les contraint à ce que 60 % des travailleurs nouvellement engagés soient des demandeurs d'emploi ou des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale. Les travailleurs sont rémunérés selon les conventions collectives de travail applicables dans l'entreprise. Pour de nombreux employés, c'est la convention numéro 322.01. Au niveau du temps de travail et de la durée des contrats, il y a deux périodes à distinguer. Tout d'abord, durant les trois premiers mois, la conclusion de contrats successifs à durée déterminée n'entraîne pas l'obligation de passer en durée indéterminée. Une grande flexibilité est de mise et le minimum horaire ne doit pas respecter la règle du tiers temps à minima. Par la suite, dès le début du quatrième mois, le contrat doit devenir à durée indéterminée. À ce moment-là, le minimum hebdomadaire est de dix heures de travail sauf pour les allocataires sociaux pour qui le minimum, par semaine, est

de treize heures. Par ailleurs, ces personnes se voient attribuer en priorité des heures supplémentaires pour leur permettre de prester un temps plein. Un fonds formation est mis à disposition pour inciter les entreprises à former leurs travailleurs. N'étant pas un succès, un minimum de neuf heures de formation par équivalent temps plein sera mis en application le 1^{er} janvier 2021. Enfin, rien n'est mis place pour favoriser la participation des travailleurs dans l'organisme. La simple concertation collective est déjà compliquée de par la nature solitaire de l'emploi.

Sur base de toutes ces considérations, nous avons posé des recommandations pour la potentielle mesure Territoires zéro chômeur en Belgique. Par rapport au dispositif actuel, nous proposons de réfléchir soit à mieux cibler la mesure, soit à prévoir un accompagnement différencié. D'autre part, il est impératif de fixer les salaires sur les conventions collectives de travail selon l'activité principale de l'entreprise. Enfin, nous recommandons de formaliser, à travers le texte législatif, le processus de formation et de participation afin de garantir ces aspects dans la durée.

Pour conclure, nous trouvons souhaitable l'importation d'un tel mécanisme de mise à l'emploi en Belgique car celui-ci apporte un autre regard sur le marché de l'emploi et la réinsertion socio-professionnelle. Il inverse les perspectives et permet à des personnes mais aussi des territoires de se reconstruire³¹⁰. Il est certain que d'autres éléments doivent être pris en compte, notamment financiers, mais à l'heure actuelle, il est plus que temps de nous réinventer et d'inclure toutes les couches de la population dans la transition. Serait-on en train d'assister à la création d'un marché du travail résilient ?

« Une très bonne manière de supprimer le chômage, c'est de supprimer l'emploi »³¹¹
Bernard Stiegler (1^{er} avril 1952 – 6 août 2020)

³¹⁰ S. FOULON, « Quel avenir pour les territoires zéro chômeur ? », *Alternatives Economiques*, n°396, Décembre 2019, pp. 38-39.

³¹¹ B. STIEGLER, *L'emploi est mort, vive le travail ! Entretien avec Ariel Kyrrou*, Fayard/Mille et une nuits, 2015, p. 102.

Bibliographie

Législation

Européenne :

- Décision de la Commission du 20 décembre 2011 relative à l'application de l'article 106, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides d'État sous forme de compensations de service public octroyées à certaines entreprises chargées de la gestion de services d'intérêt économique général, *J.O.U.E.*, L 7, du 11 janvier 2012, pp. 3-10.

Française :

- Const. fr., préambule.
- Code du travail fr., art. L5411-1.
- Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, *J.O.R.F.*, 1^{er} août 2014.
- Loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, *J.O.R.F.*, 1^{er} mars 2016.
- Décret n° 2016-1027 du 27 juillet 2016 relatif à l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, art. 17, 11°, *J.O.R.F.*, 28 juillet 2016.
- Décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019 portant relèvement du salaire minimum de croissance, *J.O.R.F.*, 19 décembre 2019.

Belge :

- Const., art. 23, *M.B.*, 17 février 1994, p. 4054.
- Code soc., art. 661, 7°, *M.B.*, 6 août 1999, p. 29440.
- Loi du 16 mars 1971 sur le travail, *M.B.*, 30 mars 1971, p. 3931.
- Loi org. du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale, *M.B.*, 5 août 1976, p. 9876.
- Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.
- Loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, *M.B.*, 11 août 2001, p. 27453.
- Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, *M.B.*, 15 mars 2017, p. 35718.

- Décr. Rég. w. du 14 décembre 2006, relatif à l'agrément et au subventionnement des « Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale », en abrégé: « I.D.E.S.S. », *M.B.*, 5 janvier 2007, p. 258.
- Décr. Rég. w. du 20 novembre 2008 relatif à l'économie sociale, *M.B.*, 31 décembre 2008, p. 69056.
- Décr. Rég. w. du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion permet de reconnaître juridiquement les entreprises d'insertion, *M.B.*, 7 novembre 2016, p. 72959.
- Décr.-progr. Rég. w. du 17 juillet 2018 portant des mesures diverses en matière d'emploi, de formation, d'économie, d'industrie, de recherche, d'innovation, de numérique, d'environnement, de transition écologique, d'aménagement du territoire, de travaux publics, de mobilité et de transports, d'énergie, de climat, de politique aéroportuaire, de tourisme, d'agriculture, de nature, de forêt, des pouvoirs locaux et de logement, *M.B.*, 8 octobre 2018, p. 76061.
- A. R. du 03 mai 1999 portant exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif à la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer, *M.B.*, 5 juin 1999, p. 20876.
- A. R. du 12 septembre 2001 concernant les titres-services, *M.B.*, 22 décembre 2001, p. 44678.
- A. R. du 11 juillet 2002 déterminant la subvention, accordée aux centres publics d'action sociale, pour l'encadrement et la formation des ayants droit à l'intégration sociale mis au travail par convention auprès d'une entreprise privée, *M.B.*, 31 juillet 2002, p. 33637.
- A. R. du 11 juillet 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d'aide sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à l'intégration sociale mis au travail dans une initiative d'insertion sociale, *M.B.*, 31 juillet 2002, p. 33645.
- A. R. du 14 novembre 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d'aide sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à une aide sociale financière mis au travail dans une initiative d'insertion sociale, *M.B.*, 29 novembre 2002, p. 54068.
- A. Gouv. w. du 21 juin 2007 portant exécution du décret du 14 décembre 2006 relatif à l'agrément et au subventionnement des initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale, en abrégé : "I.D.E.S.S.", *M.B.*, 19 juillet 2007, p. 38908.
- A. Gouv. w. du 24 mai 2017 portant exécution du décret du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion, *M.B.*, 23 juin 2017, p. 67965.
- Circ. du 23 mai 2007 modifiant la circulaire du 27 février 2007 relative aux subventions accordées pour une mise à l'emploi à temps plein ou à temps partiel en application de l'article 60 § 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, SPP Intégration sociale.

Travaux préparatoires :

- Proposition de loi n°3109 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée », Assemblée nationale, 16 juin 2020.
- Projet de loi visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2000-2001, n° 1281/001.
- Projet de décret relatif à l'agrément et au subventionnement des initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale, en abrégé «I.D.E.S.S.», Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Parl. w., sess. ord. 2006-2007, n°477/1.
- Projet de décret relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion, *Doc. parl.*, Parl. w., sess. ord. 2015-2016, n°574/1.

Jurisprudence

- C. A., 4 mai 2005, n° 87/2005, *M.B.*, 24 mai 2005, p. 24331.

Doctrine :

- ATOUT EI, *Mémoire 2019 de la Fédération wallonne des entreprises d'insertion et des IDESS : En vue des élections régionales, fédérales et européennes du 26 mai 2019*, disponible sur http://www.atoutei.be/spip.php?action=accéder_document&arg=467&cle=5ca6176974db8a797e7ef603ec7fde07bd940e2a&file=pdf%2Fmemorandum_atout_ei_2019.pdf (consulté le 3 juillet 2020).
- BERGER J.-M., *Mémento des CPAS*, Liège, Wolters Kluwer, 2019.
- BROLIS O. et GOFFIN K., *Évaluation du dispositif des Titres-services wallons 2017 : Rapport intermédiaire*, IDEA Consult, à la demande de Le Forem, 2019.
- CASTAIGNE M., *Radioscopie 2020 des politiques d'insertion menées dans les CPAS wallons : chiffres au 1^{er} janvier 2019*, Fédération des CPAS / UVCW, janvier 2019, disponible sur http://www.uvcw.be/no_index/files/2241-radioscopie-2020.pdf (consulté le 23 juin 2020).
- CELVA C., *Entreprises de Travail Adapté, SCP 327.03*, CSC bâtiment, industrie et énergie, Bruxelles, 2017-2018, disponible sur https://www.lacsc.be/docs/default-source/acvbie-cscbie-document/sectoraal-sectoriel/beschutte-sociale-werkplaatsten-entreprises-de-travail-adapté/cao-cct/32703-guide-cct-2017-2018-lr663c82367a904eaa8e48eede84c042b0.pdf?sfvrsn=8694eb65_2 (consulté le 7 juillet 2020).

- CESE WALLONIE, *Rapport d'évaluation globale sur l'exécution du décret du 20 novembre 2008 relatif à l'économie sociale : année 2018*, Conseil wallon de l'économie sociale, 18 novembre 2019.
- CHARLES J., DERMINE E., HERMANT P., *Territoires zéro chômeur de longue durée en Belgique : 20 conditions pour une appropriation réussie*, Nivelles, CESEP, 2019.
- CHERENTI R., *Fonctionnement des CPAS, TOME IV : « De l'insertion sociale et professionnelle en CPAS »*, Namur, Fédération des CPAS / UVCW, 2013.
- CHERENTI R., *Radioscopie 2014 des politiques d'insertion socioprofessionnelles dans les CPAS wallons*, Fédération des CPAS / UVCW, Mars 2015, disponible sur http://www.uvcw.be/no_index/files/1810-radioscopie-analyse-generale-2014.pdf (consulté le 23 juin 2020).
- CLESSE C.-E., « Les articles 60 – des sous-hommes ? », *Le Pli juridique*, n°20, Juin 2012, Anthemis, pp. 28-33.
- COLLARD M.-C. et WATHELET V., *Réforme du Code des sociétés : la fin du pluralisme économique ?*, SAW-B, 2017, disponible sur http://www.saw-b.be/spip/IMG/pdf/a1712_nouveau_code.pdf (consulté le 25 juin 2020).
- Comité scientifique en collab. avec DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques – France), *Expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée. Rapport intermédiaire du comité scientifique*, Paris, 2019.
- CREVITS S., « Le système fédéral des titres-services : focus sur le contrat de travail titres-services et chronique de jurisprudence » in *Le droit du travail au XXIe siècle*, Bruxelles, Editions Larcier, 2015, pp. 709-737.
- CREVITS S., « Titres-services - Chronique jurisprudentielle de 2004-2011 », *J.T.T.*, 2012, pp. 33-37.
- CSCE, *Mémorandum du Collectif Solidarité Contre l'Exclusion pour l'amélioration de l'organisation des CPAS et de l'aide sociale : Des CPAS qui garantissent le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine*, Bruxelles, septembre 2006, disponible sur <http://www.asbl-csce.be/journal/memorandumforumcpas2006.pdf> (consulté le 8 juillet 2020).
- DAVISTER C., « La gestion des ressources humaines », in *La gestion des entreprises sociales* (sous la dir. de S. MERTENS), Liège, Edipro., 2010, pp. 288-345.
- DE BOLSTER H., *Territoire zéro chômeur de longue durée : bien plus que de l'emploi !*, SAW-B, 2018, disponible sur http://www.saw-b.be/spip/IMG/pdf/a1805_territoirezerochomeurs_expe_rimentation-2.pdf (consulté le 25 juin 2020).

- DE BOLSTER H., *Territoire zéro chômeur de longue durée : l'état social actif enfin actif ?*, SAW-B, 2018, disponible sur http://www.saw-b.be/spip/IMG/pdf/a1804_territoirezerochomeurs_esa.pdf (consulté le 25 juin 2020).
- DELISSE M.-P., *Dispositif d'intégration socioprofessionnelle en Région Wallonne*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2006.
- Delpérée, F., « Chapitre 1 - Constitution et Travail » in *Le droit du travail au XXIe siècle*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2015, pp. 255-262
- DESBONNET D., « Dans le privé, l'article 61 évite tous les abus de l'article 60 », *Ensemble !*, n°72, octobre 2011, CSCE, pp. 12-17, disponible sur <http://www.asbl-csce.be/journal/Ensemble72cpas12> (consulté le 9 juillet 2020).
- DUBOIS E., *Brochure : Entreprises de travail adapté Région wallonne, Commission paritaire 327.03, CGSLB*, disponible sur https://www.cgslb.be/sites/default/files/aclvb/documenten/sectoren/flash/non-profit/327.03_eta_rw_-_janvier_2020.pdf (consulté le 7 juillet 2020).
- DUMONT D. , « Les titres-services : développement des emplois de proximité ou redistribution à rebours ? Un état des lieux à l'heure de la régionalisation », *J.T.T.*, 2016, pp. 145-150.
- DUMONT D. et VAN LEUVEN N., « Le droit bruxellois de l'emploi et de la formation professionnelle en mouvement : de la création de la Région à la veille de la sixième réforme de l'État » in *Le droit bruxellois*, Bruxelles, Bruylant, 2015, pp. 1257-1366.
- EVRARD S. et BIELANDE P., *Economie sociale et développement durable : des valeurs communes, deux démarches distinctes : analyse*, SAW-B, Novembre 2006, disponible sur <http://www.saw-b.be/EP/2006/A14ESetDD.pdf> (consulté le 17 juillet 2020).
- GUNDUZ N., *La remise au travail « article 60 » Une voie sans issue*, Bruxelles, L'atelier des droits sociaux, septembre 2019, disponible sur <http://www.atelierrydroits sociaux.be/node/1343> (consulté le 2 juillet 2020).
- HENRYON C., « Droit au travail et qualité de l'emploi », *R.D.S.-T.S.R.*, 2007/4, pp. 523-563.
- HUENS V., *Participation et insertion, incompatibles ? La participation des travailleurs au sein de l'économie sociale d'insertion*, SAW-B, 2008, disponible sur <http://www.saw-b.be/EP/2008/A0817.pdf> (consulté le 23 juin 2020).
- HUENS V., *Article 60§7. Derrière le mécanisme administratif : Des travailleurs, des réalités et des enjeux*, SAW-B, 2013, disponible sur <http://www.saw-b.be/spip/Article-60p7-Derriere-le-mecanisme> (consulté le 26 juin 2020).
- JEANSEN E., « Résorber le chômage de longue durée : une expérimentation territoriale. A propos de la loi n° 2016-231 du 29 février 2016 », *La Semaine Juridique*, n° 11, 14 mars 2016, pp. 279-282.

- JOURDAN F., « L'expérience zéro chômeur. A propos de la loi n° 2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée », *Semaine Juridique Administrations et Collectivités territoriales*, n° 9-10, 7 mars 2016, act. 192.
- KONSTANTATOS F., *La participation des stagiaires ; quelles pratiques, quels enjeux ? Analyse*, SAW-B, Décembre 2012, disponible sur <http://www.saw-b.be/spip/spip.php?action=telecharger&arg=305> (consulté le 30 juin 2020).
- LIBERT V., *Emplois subventionnés en CPAS : « Article 60, §7, LO »*, Association des villes et des communes de la région de Bruxelles Capitale, Bruxelles, décembre 2007.
- MERODIO L., « Le contrat de travail titres-services » in *Droit du travail tous azimuts* (sous la dir. de H. MORMONT), Bruxelles, Editions Larcier, 2016, pp. 605-634.
- NEVEN J.-F., DERMINE E., MECHELYNCK A., *Importer l'expérience française 'Territoire zéro chômeur de longue durée' en Région de Bruxelles-Capitale : questions juridiques*, ULB, 2020.
- PERROT A., ALLOT F., LALLEMAND-KIRCHE G., *L'évaluation économique de l'expérimentation visant à résorber le chômage de longue durée (ETCLD)*, IGF et IGAS, 2019.
- PLATTEAU A. et NYSENS M., « Profils et trajectoires des travailleurs dans les entreprises sociales d'insertion » in *Reflets et perspectives de la vie économique*, vol. tome xliii, no. 3, 2004, pp. 51-61.
- SAW-B, *Démocratisons l'économie : Pratiques et utopies*, 2013, disponible sur <http://www.saw-b.be/spip/Democratisons-l-economie-Pratiques> (consulté le 27 juin 2020).
- SMEESTERS D., *Renforcement et développement du dispositif IDESS (Phase 2) : Rapport final*, CAIPS, 2015, disponible sur <https://www.caips.be/publications/renforcement-et-developpement-du-dispositif-idess/> (consulté le 2 juillet 2020).
- STATISTIQUE PUBLIQUE et INSEE, *Tableau de l'économie française*, Collection Insee Références, édition 2018, disponible sur <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277700?sommaire=4318291> (consulté le 27 juin 2020).
- STIEGLER B., *L'emploi est mort, vive le travail ! Entretien avec Ariel Kyrrou*, Fayard/Mille et une nuits, 2015.
- VALENTIN P., « Pour des territoires « Zéro Chômeur de Longue Durée » », *Revue Projet*, vol. 336-337, no. 5, 2013, pp. 72-78.
- VAN EECKHOUTE W., *Mémento social 2018/2*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2018.
- VAN EECKHOUTE W. et NEUPREZ V., *Compendium social – Droit du travail*, Malines, Wolters Kluwer, 2019.

- VANMEERBEEK P., C. FALLON, P. ITALIANO et J. PIETERS, *Analyse de l'impact social des IDESS : Rapport final*, ULg, février 2017, disponible sur <https://orbi.uliege.be/handle/2268/209350> (consulté le 29 juin 2020).
- VERKINDT P.-Y., L'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée » *Regards*, vol. 56, no. 2, 2019, pp. 41-49.

Site internet :

- AIDE ENTREPRISE SOCIALE, *SINE*, <http://www.aides-entreprise-sociale.be> (consulté le 8 juillet 2020).
- ATOUT EI, *Qu'est-ce qu'une entreprise d'insertion ?*, <http://www.atoutei.be> (consulté le 18 juillet 2020).
- CAF, *Le revenu de solidarité active (RSA)*, <http://www.caf.fr> (consulté le 13 juillet 2020).
- CSC, *Ma carrière : Travailler dans le secteur privé : salaires sectoriels*, <https://www.lacsc.be> (consulté le 16 juillet 2020).
- DIRECTION DE L'ECONOMIE SOCIALE, *Agrément en tant qu'Entreprise d'insertion (décret 2016)*, <http://economie.wallonie.be> (consulté le 28 juin 2020).
- DIRECTION DE L'ECONOMIE SOCIALE, *Agrément en tant qu'Initiative d'économie sociale*, <http://economie.wallonie.be> (consulté le 28 juin 2020).
- DIRECTION DE L'ECONOMIE SOCIALE, *I.D.E.S.S.*, <http://economie.wallonie.be> (consulté le 29 juin 2020).
- DIRECTION DE L'ECONOMIE SOCIALE, *Présentation*, <http://economie.wallonie.be> (consulté le 21 juin 2020).
- ECONOMIE SOCIALE, *L'économie sociale, au juste, c'est quoi ?*, <https://economiesociale.be> (consulté le 19 juin 2020).
- INSEE, *Pôle emploi*, 13 octobre 2016, <https://www.insee.fr> (consulté le 15 juillet 2020).
- LAROUSSE, *Entreprise d'insertion : définition*, <https://www.larousse.fr> (consulté le 7 juillet 2020).
- LE GUIDE SOCIAL, *Economie sociale, quelles commissions paritaires ?*, 13 avril 2010, <https://pro.guidesocial.be> (consulté le 15 juillet 2020).
- NN, *Le nouveau droit des sociétés : qu'est-ce qui change ?*, 22 mai 2019, <https://www.nn.be> (consulté le 2 juillet 2020).

- TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE, *Des emplois utiles mais dans quels domaines ?*, <https://www.tzcld.fr> (consulté le 24 juin 2020).
- TERRITOIRES ZERO CHOMEUR DE LONGUE DUREE, *L'association TZCLD*, <https://www.tzcld.fr> (consulté le 20 mai 2020).
- TERRITOIRES ZERO CHOMEUR DE LONGUE DUREE, *Le modèle économique*, <https://www.tzcld.fr> (consulté le 29 juin 2020).
- TERRITOIRES ZERO CHOMEUR DE LONGUE DUREE, *Les fondements*, <https://www.tzcld.fr> (consulté le 22 mai 2020).
- TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE, *Paroles de ...*, <https://www.tzcld.fr> (consulté le 18 juillet 2020).
- TERRITOIRES ZERO CHOMEUR DE LONGUE DUREE, *Territoires zéro chômeur de longue durée : un projet durable*, 9 janvier 2018, <https://www.tzcld.fr> (consulté le 2 août 2020).
- SAW-B, *Economie sociale : définition*, <http://www.saw-b.be> (consulté le 20 juin 2020).
- SERVICE PUBLIC, *Durée du travail d'un salarié à temps plein*, 4 mars 2019, <https://www.service-public.fr> (consulté le 16 juillet 2020).
- SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Contrat de travail titres-services*, <https://emploi.belgique.be/> (consulté le 16 juillet 2020).
- SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Durée du travail et temps de repos*, <https://emploi.belgique.be/> (consulté le 16 juillet 2020).
- SOULE V., *Patrick Valentin, combattant du droit à l'emploi*, 1^{er} février 2018, <https://www.atd-quartmonde.fr> (consulté le 2 août 2020).

Article de presse :

- FOULON S., « Quel avenir pour les territoires zéro chômeur ? », *Alternatives Economiques*, n°396, Décembre 2019, pp. 38-39.
- LORENT P., *Paul Timmermans: «C'est une expérience de prise en charge d'un territoire par ses habitants»*, 12 février 2020, <https://plus.lesoir.be> (consulté le 23 juin 2020).
- MARTENS Y., « *Territoires zéro chômeur de longue durée* » : outil intéressant ou poudre aux yeux ?, 15 octobre 2019, <https://www.revuepolitique.be> (consulté le 13 juillet 2020).
- ROMAINVILLE A., *Titres-services : la précarité organisée au service des classes aisées*, 10 novembre 2019, <https://inegalites.be> (consulté le 18 juillet 2020).

- STATHOPOULOS C., *"Je traverse la rue, je vous trouve un travail" : Brigitte Macron révèle l'origine de cette phrase polémique*, 17 janvier 2020, <https://www.ladepeche.fr> (consulté le 2 août 2020).
- WINKEL J., *Un nouveau décret pour les entreprises d'insertion wallonnes*, 4 juin 2015, <https://www.alterechos.be> (consulté le 4 juillet 2020).

Autres documents :

- Fonds d'expérimentation territoriale pour la résorption du chômage de longue durée, *Expérimentation Territoriale contre le Chômage de Longue Durée (ETCLD) : Appel à candidature*.
- Statuts de l'ESIAM, Mauléon, 4 juillet 2017.