

Engagement du personnel administratif et ouvrier dans le cadre des nouvelles mesures d'aides à l'emploi en Wallonie

Cette circulaire complète la circulaire n° 5045 du 29/10/2014 pour les membres du personnel résidant en Région wallonne

Réseaux et niveaux concernés	Destinataires de la circulaire	
<input checked="" type="checkbox"/> Fédération Wallonie- Bruxelles <input type="checkbox"/> Libre subventionné <input type="checkbox"/> libre confessionnel <input type="checkbox"/> libre non confessionnel) <input type="checkbox"/> Officiel subventionné <input checked="" type="checkbox"/> Niveaux : Tous	<p>- Aux Chefs des établissements d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;</p> <p>- Aux Directeurs-Présidents des Hautes Ecoles de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;</p> <p>- Aux Directeurs des Ecoles supérieures des Arts de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;</p> <p>- Aux Administrateurs (trices) des internats et des homes d'accueil de l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;</p> <p>- Aux Directeurs (trices) des centres de dépaysement et de plein air, du centre d'autoformation et de formation continuée à Huy, du centre technique et pédagogique à Frameries et des centres techniques de Strée et Gembloux ;</p> <p>- Aux Directeurs (trices) des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;</p> <p><u>Pour information</u> :</p> <p>- Aux Organisations syndicales ;</p> <p>- Aux Commissaires et délégués du Gouvernement</p>	
Type de circulaire		
<input checked="" type="checkbox"/> Circulaire administrative <input type="checkbox"/> Circulaire informative		
Période de validité		
<input type="checkbox"/> A partir du		
Documents à renvoyer		
<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Date limite : <input type="checkbox"/> Voir dates figurant dans la circulaire		
Mot-clé :		
Aides à l'emploi / Personnel administratif / Personnel ouvrier		
Signataire		
Ministre / Administration :	AGE - Direction générale des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie – Bruxelles Monsieur Jacques Lefebvre Directeur général	
Personnes de contact		
Service ou Association : Direction de Coordination		
Nom et prénom	Téléphone	Email
Jean-Luc DUVIVIER	02/413.36.44.	Jean-luc.duvivier@cfwb.be
Samuel GATERA	02/413.23.70.	samuel.gatera@cfwb.be

Cette circulaire a pour but de vous informer quant à la possibilité d'engager du personnel administratif et du personnel ouvrier dans le cadre de la Réforme des aides à l'emploi en Région wallonne.

À partir du 1^{er} juillet 2017, une réforme importante des aides à l'emploi est entrée en vigueur en Wallonie. Cette réforme poursuit un double objectif : « *simplifier et améliorer la lisibilité et la cohérence de toutes les aides régionales existantes en y intégrant les nouvelles matières héritées de la 6^{ème} réforme de l'Etat* » (Forem, 2017). Cette réforme entraîne une réduction du nombre d'aides à l'emploi : en l'occurrence à partir du 1^{er} juillet 2017, il n'est plus possible pour les employeurs de bénéficier des engagements « Activa ».

Toutefois, il est nécessaire de préciser que des **mesures transitoires**, sont prévues afin que les demandes d'aides à l'emploi « Activa » introduites avant le 1^{er} juillet 2017 aillent jusqu'au terme initialement prévu. Ces dispositions transitoires arriveront à échéance le 30 juin 2020.

Les dispositions figurant dans la circulaire n°5045 intitulée : « Engagement de personnel dans le cadre d'embauche du plan Activa » ne sont donc plus d'application pour de nouvelles demandes d'aides à l'emploi « Activa » pour les membres des personnels résidant en Région wallonne mais **restent valables pour les membres des personnels résidant en Région de Bruxelles – Capitale**. Une circulaire spécifique reprendra l'inventaire des nouvelles mesures d'aides à l'emploi qui entreront ultérieurement en vigueur durant l'année 2017 pour la Région de Bruxelles-Capitale.

La présente circulaire a pour objet d'intégrer les nouvelles aides à l'emploi en vigueur à partir du 1^{er} juillet 2017 pour les membres du personnel habitant la Région wallonne.

Il est donc toujours possible d'engager du personnel contractuel à charge de la dotation (personnel ouvrier et personnel administratif) en respectant les règles énumérées dans le présent document. La législation applicable à cette catégorie de personnel est la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Par ailleurs, je vous rappelle que la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique ouvriers-employés¹ reprenait les modifications suivantes :

- les clauses d'essai sont désormais supprimées;
- les délais de préavis sont exprimés en semaines;
- les contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini peuvent être résiliés endéans un délai fixe de maximum 6 mois;
- le jour de carence est supprimé.

Attention, cette circulaire **ne concerne pas les contrats PTP** conclus dans le cadre des conventions entre la Wallonie et la Fédération Wallonie-Bruxelles (décisions PTP 600, PTP 1205, PTP 1667, PTP 2196, et PTP 2383).

Le Directeur général,
Jacques LEFEBVRE

¹ Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que les mesures d'accompagnement (MB du 31/12/2013).

Les **conditions** pour bénéficier des nouvelles aides à l'emploi en Wallonie sont les suivantes :

1. Description et conditions

➤ **Impulsion insertion :**

Il s'agit d'une aide (allocation de travail) octroyée durant une période de 12 mois sous la forme d'un **contrat de travail à temps plein**. Elle permet à tout jeune demandeur d'emploi de moins de 25 ans et inoccupé depuis au moins 18 mois d'acquérir une première expérience professionnelle et de bénéficier éventuellement d'un accompagnement coordonné par le Forem.

Pour bénéficier de l'**impulsion insertion**, le demandeur d'emploi doit, à la veille de la date de son entrée en service :

- Etre demandeur d'emploi de moins de 25 ans ;
- Etre inoccupé depuis au moins 18 mois ;
- N'avoir aucune expérience professionnelle ;
- Avoir sa résidence principale en Wallonie de langue française.

➤ **Impulsion – 25 ans :**

Il s'agit d'une **allocation de travail** octroyée durant 3 ans aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans peu ou moyennement qualifiés.

Pour bénéficier de l'**impulsion – 25 ans**, le demandeur d'emploi doit être :

- **Peu qualifié** (ne possédant pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, ou de certificat ou de diplôme équivalent) dès le premier jour d'inactivité ;
- **Moyennement qualifié** (possédant, au maximum, un diplôme ou un certificat de l'enseignement secondaire supérieur, ou un certificat ou diplôme équivalent) et **inoccupé depuis au moins 6 mois** ;
- Avoir sa résidence principale en Wallonie de langue française.

➤ **Impulsion 12 mois + :**

Il s'agit d'une **allocation de travail** octroyée durant une période maximum de 2 ans à destination des jeunes demandeurs d'emploi **inoccupés depuis au moins 12 mois**.

Pour bénéficier de cette aide, le demandeur d'emploi doit, à la veille de son entrée en service :

- Etre demandeur d'emploi inoccupé (inscrit au Forem) depuis au moins 12 mois ;
- Avoir sa résidence principale en Wallonie de langue française.

2. Avantages et Réforme des aides à l'emploi en Wallonie

Vous trouverez ci-après un tableau récapitulatif des avantages octroyés dans le cadre des nouvelles aides à l'emploi, entrées en vigueur à partir du 1^{er} juillet, et des différentes conditions à remplir par le travailleur :

Types de mesures d'aides à l'emploi	Age du travailleur	Durée de l'inscription comme demandeur d'emploi	Diminution de groupe cible (ONSS) montant et durée	Conditions supplémentaires	Allocation de travail montant et durée
Impulsion Insertion	Moins de 25 ans	Jeune demandeur d'emploi inoccupé depuis au moins 18 mois	Aucune	CCI = Chômeur Complet Indemnisé > 18 mois	700 euros/ mois pendant 12 mois
Impulsion – 25 ans	Moins de 25 ans	Jeune demandeur d'emploi inoccupé depuis au moins 6 mois	Aucune	- Absence de CESS - CESS + CCI > 6 mois	- 500 euros les 24 premiers mois - 250 euros du 25 ^{ème} au 30 ^{ème} mois - 125 euros du 31 ^{ème} au 36 ^{ème} mois
Impulsion 12 mois +	Pas de limite d'âge	Demandeur d'emploi inoccupé depuis au moins 12 mois	Aucune	CCI > 12 mois	- 500 euros les 12 premiers mois - 250 euros du 13 ^{ème} au 18 ^{ème} mois - 125 euros du 19 ^{ème} au 24 ^{ème} mois

3. Procédure

1.1 Généralités

- A) Pour bénéficier des avantages de **l'impulsion insertion**, le demandeur d'emploi doit :
- Vérifier à tout moment sur le site du Forem s'il est dans les conditions pour bénéficier de cette aide (ces informations sont également accessibles à l'employeur).
 - Introduire la demande d'activation de l'allocation auprès de son organisme de paiement.
 - S'assurer qu'il a bénéficié à une seule reprise du contrat d'insertion pour **une durée d'un an et à temps plein**.

En outre, le demandeur d'emploi peut cumuler cette aide avec une réduction des cotisations sociales, qu'elle émane du Fédéral ou du niveau de pouvoir Régional.

- B) Pour bénéficier des avantages de **l'impulsion – 25 ans**, le demandeur d'emploi doit :
- Vérifier à tout moment sur le site du Forem s'il est dans les conditions pour bénéficier de cette aide (ces informations sont également accessibles à l'employeur).
 - Introduire la demande d'activation de l'allocation auprès de son organisme de paiement.
 - S'assurer qu'il a bénéficié une seule fois du contrat d'insertion pour **une durée de 36 mois consécutifs ou non auprès d'un ou plusieurs employeurs**.

En outre, le demandeur d'emploi peut cumuler cette aide avec une réduction des cotisations sociales, qu'elle émane du Fédéral ou du niveau de pouvoir Régional.

- C) Pour bénéficier des avantages de **l'impulsion 12 mois +**, le demandeur d'emploi doit :
- Vérifier à tout moment sur le site du Forem s'il est dans les conditions pour bénéficier de cette aide (ces informations sont également accessibles à l'employeur).
 - Introduire la demande d'activation de l'allocation auprès de son organisme de paiement.
 - S'assurer qu'il remplit les conditions d'octroi en vue de bénéficier de cette allocation de travail à plusieurs reprises.

En outre, le demandeur d'emploi peut cumuler cette aide avec une réduction des cotisations sociales, qu'elle émane du Fédéral ou du niveau de pouvoir Régional

1.2 Rédaction du contrat

Le travailleur pourra être engagé soit en qualité de membre du personnel administratif, soit en qualité de membre du personnel ouvrier dans une des fonctions de recrutement énumérées aux articles 17 et 180 du décret du 12 mai 2004.

Dans l'enseignement supérieur, il pourra être engagé dans une fonction de recrutement énumérée à l'annexe 1 du décret du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles, des Ecoles supérieures des arts et des Instituts supérieurs d'Architecture organisés ou subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Un exemplaire des différents contrats à utiliser figure en annexe. Celui-ci sera complété en trois exemplaires qui seront soumis, avant signature des parties concernées, au visa préalable de la Direction déconcentrée dont dépend votre établissement. Le membre du personnel ne pourra effectivement prendre ses fonctions que lorsque ce visa sera apposé sur les contrats d'engagement.

Un exemplaire des contrats signés par toutes les parties concernées sera envoyé et conservé à la Direction déconcentrée, un autre remis au membre du personnel et le dernier sera conservé au sein de l'établissement.

Il y a également lieu de transmettre à la Direction déconcentrée la plupart des documents nécessaires à l'encodage précis du traitement du membre du personnel à savoir :

- document PAPO 12 ;
- document PAPO 52 ;
- document PAPO 53.

Ces documents se trouvent dans la circulaire annuelle de rentrée scolaire des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Les différents documents de l'ONEM doivent également être transmis à la Direction déconcentrée.

Lorsque la personne engagée n'a jamais travaillé dans l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles, il convient de fournir également les documents suivants :

- un extrait de l'acte de naissance ;
- une composition de ménage délivrée par l'Administration communale ;
- un extrait du casier judiciaire délivré en vue d'accéder à une activité qui relève de l'éducation, de la guidance psycho-médico-sociale, de l'aide à la jeunesse, de la protection infantile, de l'animation ou de l'encadrement de mineurs. Ce document tient lieu de certificat de bonnes conduite, vie et mœurs destiné aux administrations publiques, aux particuliers et aux organismes privés ;
- une copie² du ou des diplôme(s) dont le membre du personnel concerné est titulaire ;
- s'il échet, les attestations de service antérieurs prestés en dehors de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles (enseignement subventionné, services publics,...) ;
- l'attestation en vue de l'attribution de l'allocation de foyer ;
- s'il échet, la déclaration relative à l'attribution de la réduction pour charges de famille en matière de précompte professionnel.

Le nom du membre du personnel engagé dans le cadre des nouvelles mesures d'aides à l'emploi devra figurer dans les relevés mensuels en cas d'absences pour maladie et accident de travail ou en cas d'absences non réglementairement justifiées.

Remarques :

- Les parties peuvent conclure des contrats à durée déterminée successifs dont la durée minimale par contrat est de 3 mois, à raison d'un maximum de 4 contrats et d'une durée totale maximale de 2 ans. Ce nombre maximum de contrats ou cette durée totale maximale ne peuvent être dépassés sous peine d'entraîner la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, ce qui est en contradiction avec les objectifs du décret du 12 mai 2004 et du décret du 20 juin 2008.
- Le contrat de travail doit être établi par écrit, pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.
- La durée du contrat de remplacement ne peut excéder 2 ans sauf s'il s'agit du remplacement d'une personne en congé pour interruption de la carrière professionnelle.

² La copie de diplômes ou titres ne doit plus être certifiée conforme suite à la promulgation du décret du 5 mai 2006 portant suppression de l'obligation de produire des copies certifiées conformes de documents.

4. Codification

La codification du traitement du membre du personnel concerné sera reprise sur les listings qui vous sont transmis mensuellement et où figurent les traitements des membres du personnel ouvrier engagés à titre temporaire rémunérés à charge de la dotation. Sur base des données reprises sur ces listings, il vous appartient de verser le salaire dû à l'intéressé.

Le résultat simplifié sur le listing de paie se présente comme suit :

Exemple pour un membre du personnel (horaire à temps partiel et mois incomplet) qui bénéficie d'une allocation de travail d'un montant de 500 EUR mensuel

ECOLE E 33 10 20 3 80 08 26																										

DATE	P	CD	APAD	PERIODE	CSIF	E	PC	DIXT%	PF	FON	AN	BAR	%	TRAIT.	FRACTION	DFIN	PATR	BRUT	F/R	N.IMPO	CVO	PAT/PERS	TAXES	AF/2000F	NET	
100380	05	1010	1003	3103	5201	1	01	2	934	00	630			13130,90	280	380	0000	1,77	838,61	45,97	0,00	0,00	115,61-	39,40-	0,00	729,57
		65	1010	1003	3103	5201			934							1003	0,00	0,00	0,00	270,18-	0,00	0,00	0,00	0,00	270,18-	
		68	1010	1003	3103	5201			2	934						1003	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	44,14	0,00	0,00	44,14	
														MONTANT LIQUIDE			1,77	838,61	45,97	270,18-	0,00	71,47-	39,40-	0,00	503,53	
														TRAITEMENT		10	1,77	838,61	45,97	0,00	0,00	115,61-	39,40-	0,00	729,57	
														PV. PS. AF.		10	0,00	0,00	0,00	270,18-	0,00	44,14	0,00	0,00	226,04-	
														TOTAL ECOLE			1,77	838,61	45,97	270,18-	0,00	71,47-	39,40-	0,00	503,53	
														TOTAL VERSE POUR		10	1,77	838,61	45,97	270,18-	0,00	71,47-	39,40-	0,00	503,53	
														TOTAL PAIE.INDIV.			1,77	838,61	45,97	270,18-	0,00	71,47-	39,40-	0,00	503,53	
														INDUS ANNEES ANTERIEURES			0,00									
														TOTAL 281.10 INDIV.					0,00		IMPOS. EXER.		813,11	PREC.		39,40-

Le code transaction sera 04 pour un mois complet et 05 pour un mois incomplet.

Afin que le système applique la réduction de cotisation patronale, on utilise le Code Social (CS) 52.

L'encodage de l'allocation de travail se fait via un code transaction 65. Le montant est proportionné en cas d'occupation à temps partiel et/ou de contrat inférieur à 1 mois : $(500 \text{ EUR} / 38 * 28) / 30 \text{ jours} \times 22 \text{ jours} = 270,18 \text{ EUR}$. Ce montant est déduit de la rémunération mensuelle nette.

S'il échet, un code transaction 68 (bas salaire) est également généré.

5. Congés de maladie

Le membre du personnel ouvrier, engagé sous contrat, absent pour cause de maladie a droit à 30 jours de rémunération à charge de son employeur rémunérés de la manière suivante (art. 52 de la loi du 3 juillet 1978) :

- les 7 premiers jours d'absence : rémunération à 100% ;
- les 7 jours suivants : rémunération à 86% ;
- les 16 jours suivants : rémunération à 26%.

Un régime identique s'applique pour les employés engagés pour une durée déterminée de moins de trois mois.

Le jour de carence a été supprimé par la loi sur le statut unique du 26 décembre 2013³.

Au-delà de ces 30 jours, la rémunération du membre du personnel est prise en charge par sa mutuelle.

Le membre du personnel administratif, engagé sous contrat, absent pour cause de maladie conserve le droit à sa rémunération à 100 % pendant les 30 premiers jours d'incapacité de travail (art. 70 de la loi du 3 juillet 1978).

6. Réglementation en matière de rupture de contrat à durée déterminée

A) Résiliation du contrat à durée déterminée avant son terme

➤ Un seul contrat de travail à durée déterminée :

Règle générale :

Je souligne à nouveau que depuis le **1^{er} janvier 2014**⁴, la législation définit un principe général selon lequel : les parties n'ont **pas la possibilité de résilier unilatéralement** le contrat conclu pour une durée déterminée sans motif grave avant le terme prévu.

En effet, la partie qui résilie le contrat à durée déterminée **avant son terme et sans motif grave**, est tenue de verser une indemnité à l'autre partie. Cette rétribution doit correspondre au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme du contrat. Toutefois, le montant de cette rémunération ne peut excéder le double du montant équivalent à la durée du préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.⁵

Exception à la règle générale :

Chacune des parties peut résilier le contrat avant son terme et sans motif grave **durant la première moitié du contrat et sans que la période durant laquelle un préavis est possible ne dépasse six mois (délai fixe maximum)**⁶. Dans ce cadre, aucune rétribution ne doit être versée au cocontractant.

³ Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que les mesures d'accompagnement (MB du 31/12/2013).

⁴ Article 40 de la loi du 3 juillet 1978 telle que modifiée par la loi du 26 décembre 2013.

⁵ Ibidem

⁶ Article 37/2 de la Loi du 3 juillet 1978.

Si l'une des parties résilie le contrat durant la première moitié de la durée convenue (6 mois maximum), il convient alors de tenir compte des délais de préavis prévus à l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 (soit les règles applicables aux contrats de travail à durée indéterminée – voir tableau ci-après).

Exemple : si un contrat à durée déterminée de 6 mois est conclu, il est possible d'y mettre fin durant les 3 premiers mois et ce moyennant le respect d'un préavis de deux semaines.

Dès lors, depuis le 1^{er} janvier 2014, il est possible de mettre fin à un contrat de travail à durée déterminée :

- soit pour faute grave ;
- soit durant la première moitié du contrat (avec un maximum de 6 mois).

Il est important de préciser que si une des parties résilie la convention **avant son terme**, durant la première moitié de la durée de ladite convention, sans que la période durant laquelle un préavis un possible ne dépasse six mois, ou encore en **l'absence de motif grave** et **sans respecter les délais de préavis**. La partie qui met fin à l'accord, **est dans l'obligation de payer au cocontractant une indemnité** égale soit à la durée du préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Remarques :

- Il est à noter qu'une fois le délai de 6 mois maximum (période pendant laquelle le préavis est possible) passé, la règle générale est à nouveau d'application (à savoir pas de possibilité de résiliation unilatérale sans paiement d'une indemnité, sauf si motif grave).
- Si le contrat de travail à durée déterminée est résilié moyennant un préavis, la fin du contrat doit se situer pendant la période durant laquelle le préavis est possible. Le dernier jour du délai de préavis doit donc se situer au plus tard le dernier jour de la période durant laquelle le préavis est possible.
- Il est important de préciser qu'en vertu de l'article 11ter de la loi du 3/07/1978 : au moment de l'échéance du contrat, à défaut d'écrit ou si les parties continuent l'exécution de la convention, celle-ci est soumise aux mêmes conditions que les contrats conclus à durée indéterminée⁷.

➤ Plusieurs contrats de travail successifs à durée déterminée :

Règle générale :

Les dispositions concernant la résiliation d'un seul contrat de travail sont également applicables dans le cadre de l'annulation de contrats de travail successifs conclus à durée déterminée.

Exception à la règle générale :

Lorsque plusieurs contrats de travail sont conclus à durée déterminée, l'octroi d'un préavis ne peut se faire **qu'au regard du premier contrat conclu entre les parties**. Dans ce cadre, aucune indemnité ne doit être versée si cette convention est rompue avant son terme (**durant la première moitié de la durée convenue**), **sans motif grave** et **tout en respectant le délai des 6 mois de préavis**.

⁷ Article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

B) Délais de préavis

Tableau récapitulatif des nouveaux délais de préavis (art. 37/2, §§1^{er} et 2)⁸

ANCIENNETE	Délais de préavis à respecter par l'EMPLOYEUR	Délais de préavis à respecter par le TRAVAILLEUR (ouvrier ou employé)
De 0 mois à moins de 3 mois	2 semaines	1 semaine
De 3 mois à moins de 6 mois	4 semaines	2 semaines
De 6 mois à moins de 9 mois	6 semaines	3 semaines
De 9 mois à moins de 12 mois	7 semaines	3 semaines
De 12 mois à moins de 15 mois	8 semaines	4 semaines
De 15 mois à moins de 18 mois	9 semaines	4 semaines
De 18 mois à moins 21 mois	10 semaines	5 semaines
De 21 mois à moins de 24 mois	11 semaines	5 semaines
De 2 ans à moins de 3 ans	12 semaines	6 semaines
De 3 ans à moins de 4 ans	13 semaines	6 semaines
De 4 ans à moins de 5 ans	15 semaines	7 semaines
De 5 ans à moins de 6 ans	A partir de ce stade : 3 semaines supplémentaires par année entamée d'ancienneté	9 semaines

C) Indemnités

Je tiens à préciser une nouvelle fois que la partie qui rompt le contrat de travail (employeur ou travailleur) **sans motif grave, sans respecter le délai de préavis** ou encore **moyennant un délai de préavis insuffisant**, doit payer à l'autre partie :

- Une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la **durée du délai de préavis qui aurait dû être notifié.**
- Le montant de cette indemnité comprend non seulement **la rémunération en cours**, mais aussi les **avantages acquis** en vertu du contrat.

⁸ Ces délais de préavis prennent cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.

7. En résumé :

- Pour bénéficier de l'**impulsion insertion**, le demandeur d'emploi doit à la veille de la date de son entrée en service :
 - Être demandeur d'emploi de moins de 25 ans ;
 - Être inoccupé depuis **au moins 18 mois** ;
 - N'avoir aucune expérience professionnelle ;
 - Avoir sa résidence principale en Wallonie de langue française.

- Pour bénéficier de l'**impulsion – 25 ans**, le demandeur d'emploi doit être :
 - **Peu qualifié** (ne possédant pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, ou de certificat ou de diplôme équivalent) dès le premier jour d'inactivité ;
 - **Moyennement qualifié** (possédant, au maximum, un diplôme ou un certificat de l'enseignement secondaire supérieur, ou un certificat ou diplôme équivalent) et inoccupé depuis **au moins 6 mois** ;
 - Avoir sa résidence principale en Wallonie de langue française.

- Pour bénéficier de l'**impulsion 12 mois +**, le demandeur d'emploi doit, la veille de son entrée en service :
 - Être demandeur d'emploi inoccupé (inscrit au Forem) depuis **au moins 12 mois** ;
 - Avoir sa résidence principale en Wallonie de langue française.

Formalités à remplir :

- Pour bénéficier des avantages de **l'impulsion insertion**, de **l'impulsion – 25 ans** et de **l'impulsion 12 mois +**, le demandeur d'emploi doit :
 - Vérifier à tout moment sur le site du Forem s'il est dans les conditions pour bénéficier de cette aide (ces informations sont également accessibles à l'employeur).
 - Introduire la demande d'activation de l'allocation auprès de son organisme de paiement.
 - S'assurer qu'il remplit les conditions d'octroi en vue de bénéficier de cette allocation de travail à plusieurs reprises.

Concernant certaines aides à l'emploi (**impulsion insertion** et **impulsion – 25 ans**), le demandeur d'emploi doit s'assurer qu'il a bénéficié une seule fois du contrat d'insertion pour une durée de **un an et à temps plein (impulsion insertion)**. Tandis que pour profiter de **l'impulsion -25 ans**, il doit s'assurer qu'il a bénéficié à une seule reprise du contrat d'insertion pour une période de 36 mois consécutifs ou non auprès d'un ou plusieurs employeurs.

Toutefois, je vous invite à contacter le bureau de l'ONEM dont relève le travailleur **afin de vous assurer que toutes les conditions sont réunies** pour l'ouverture du droit à l'allocation de travail.

ANNEXES A LA CIRCULAIRE

CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYÉ À DURÉE DÉTERMINÉE

ENTRE : La Communauté française, représentée par (*nom du chef d'établissement et dénomination de cet établissement*)

.....
.....

ci-après qualifié "l'Employeur"

ET : Melle/Mme/M.....
né(e) le.....
adresse :

.....
.....
.....
.....

ci-après dénommé(e) "l'Employé(e)".

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1.

L'Employeur engage les services de l'Employé(e) en qualité de.....
dans le cadre des nouvelles mesures d'aides à l'emploi entrées en vigueur à partir du
01/07/2017 en Wallonie (**Biffer les mentions inutiles**).

- **Impulsion insertion**
- **Impulsion – 25 ans**
- **Impulsion 12 mois +**

Les fonctions de l'Employé(e) consisteront en ordre principal à :

.....
.....
.....
.....
.....

Sans préjudice des dispositions du Règlement du Travail et des conventions conclues avec les organisations représentatives des travailleurs, l'Employé(e) acceptera, chaque fois que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigeront, une activité compatible avec ses qualifications professionnelles

Article 2.

L'engagement est conclu pour une durée déterminée de.....prenant cours le.....

Article 3.

L'horaire de travail est fixé comme suit :

- lundi de.....à..... et de.....à.....
- mardi de.....à..... et de.....à.....
- mercredi de.....à..... et de.....à.....
- jeudi de.....à..... et de.....à.....
- vendredi de.....à..... et de.....à.....

Soit.....heures hebdomadaires.

Pour des motifs exceptionnels et de commun accord, le travailleur, engagé à temps plein, peut être amené à exécuter des prestations irrégulières qui seront récupérées, le cas échéant, sous forme de congé(s) supplémentaire(s).

Article 4.

L'Employé(e) est occupé(e) à.....

Lorsque l'établissement scolaire comporte plusieurs implantations, l'employé(e) peut être amené(e) à travailler au sein de ces diverses implantations à chaque fois que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigent.

Article 5.

Le montant de la rémunération et les éléments constitutifs du décompte de celui-ci s'établissent comme suit :

.....€ (échelle :..... - barème :.....) annuel brut à 100%, pour 38 heures/semaine, plus augmentations intercalaires, plus le cas échéant, l'allocation de foyer ou de résidence.

L'Employé(e) bénéficie d'un pécule de vacances aux conditions fixées par le décret du 20 juillet 2006 portant diverses mesures en matière d'enseignement obligatoire, d'enseignement supérieur, de culture et d'éducation permanente, tel qu'il a été modifié.

L'Employé(e) bénéficie d'une allocation de fin d'année aux conditions fixées par les articles 131 et suivants du Décret du 11 avril 2014 portant diverses dispositions en matière de statut des membres du personnel de l'enseignement.

L'Employé(e) marque expressément son accord pour que sa rémunération soit payée à son compte n°.....

Article 6.

En cas de prestations incomplètes, la rémunération est calculée, sur base des dispositions de l'article 5, au prorata des prestations fournies.

Article 7.

Le régime des congés concernant les congés annuels de vacances des membres définitifs du personnel administratif des établissements d'enseignements de la Communauté française est applicable à l'Employé(e).

Article 8.

L'impossibilité faite à l'Employé(e) de fournir son travail par suite de maladie doit être justifiée par certificat médical envoyé dès le premier jour de l'incapacité à MEDCONSULT (À l'attention du Médecin coordinateur, Boîte postale 10018, 1070 Bruxelles).

Les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doivent être justifiées par un certificat médical envoyé au centre médical du MEDEX, Place Victor Horta 40, bte 50 à 1060 BRUXELLES.

L'Employé(e) doit de plus avertir par la voie la plus rapide le chef d'établissement de son incapacité de travail.

Article 9.

Le régime concernant la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public est applicable à l'Employé(e).

Article 10.

Les services prestés sur base du présent contrat ne confèrent aucun titre à l'obtention d'un emploi à titre définitif.

Article 11.

L'exécution du contrat ne peut être suspendue que pour les motifs et selon les modalités déterminées par les lois et arrêtés régissant le contrat de travail d'employé.

Article 12.

Il ne peut être mis fin au présent contrat avant terme que pour les causes prévues par les lois et arrêtés régissant le contrat de travail d'employé.

Article 13.

Pour ce qui n'est pas expressément prévu au présent contrat, les parties se réfèrent aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 14.

En cas de litige, le Tribunal du Travail de est seul compétent¹.

Ainsi établi en triple exemplaire à.....,
le....., chacune des parties reconnaissant avoir reçu un original.

L'Employé(e),
L'Employeur,
La signature de l'Employé(e) est précédée
de la mention manuscrite "Lu et Approuvé"

Vu pour contrôle

¹ Le tribunal compétent est celui du lieu de travail.

CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYÉ DE REMPLACEMENT

ENTRE : La Communauté française, représentée par (*nom du chef d'établissement et dénomination de cet établissement*)

.....
.....

ci-après qualifié "l'Employeur"

ET : Melle/Mme/M.....
né(e) le.....
adresse :

.....
.....
.....
.....

ci-après dénommé(e) "l'Employé(e)".

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1.

L'Employeur engage les services de l'Employé(e) en qualité de.....
dans le cadre des nouvelles mesures d'aides à l'emploi entrées en vigueur à partir du
01/07/2017 en Wallonie (**Biffer les mentions inutiles**).

- **Impulsion insertion**
- **Impulsion – 25 ans**
- **Impulsion 12 mois +**

Les fonctions de l'Employé(e) consisteront en ordre principal à :

.....
.....
.....
.....

Sans préjudice des dispositions du Règlement du Travail et des conventions conclues avec les organisations représentatives des travailleurs, l'Employé(e) acceptera, chaque fois que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigeront, une activité compatible avec ses qualifications professionnelles.

Article 2.

Conformément aux dispositions de l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978, l'engagement est conclu à partir du, en remplacement de (nom et prénom + motif du remplacement)

Le présent contrat prend fin, sans préavis, ni indemnités, au retour du travailleur remplacé ou si ce dernier cesse de faire partie des membres du personnel de l'établissement.

Article 3.

L'horaire de travail est fixé comme suit :

- lundi de.....à..... et de.....à.....
- mardi de.....à..... et de.....à.....
- mercredi de.....à..... et de.....à.....
- jeudi de.....à..... et de.....à.....
- vendredi de.....à..... et de.....à.....

Soit.....heures hebdomadaires.

Pour des motifs exceptionnels et de commun accord, le travailleur, engagé à temps plein, peut être amené à exécuter des prestations irrégulières qui seront récupérées, le cas échéant, sous forme de congé(s) supplémentaire(s).

Article 4.

L'Employé(e) est occupé(e) à.....

Lorsque l'établissement scolaire comporte plusieurs implantations, l'employé(e) peut être amené(e) à travailler au sein de ces diverses implantations à chaque fois que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigent.

Article 5.

Le montant de la rémunération et les éléments constitutifs du décompte de celui-ci s'établissent comme suit :

.....€ (échelle :..... - barème :.....) annuel brut à 100%, pour 38 heures/semaine, plus augmentations intercalaires, plus le cas échéant, l'allocation de foyer ou de résidence.

L'Employé(e) bénéficie d'un pécule de vacances aux conditions fixées par le décret du 20 juillet 2006 portant diverses mesures en matière d'enseignement obligatoire, d'enseignement supérieur, de culture et d'éducation permanente, tel qu'il a été modifié.

L'Employé(e) bénéficie d'une allocation de fin d'année aux conditions fixées par les articles 131 et suivants du Décret portant diverses dispositions en matière de statut des membres du personnel de l'enseignement.

L'Employé(e) marque expressément son accord pour que sa rémunération soit payée à son compte n°.....

Article 6.

En cas de prestations incomplètes, la rémunération est calculée, sur base des dispositions de l'article 5, au prorata des prestations fournies.

Article 7.

Le régime des congés concernant les congés annuels de vacances des membres définitifs du personnel administratif des établissements d'enseignements de la Communauté française est applicable à l'Employé(e).

Article 8.

L'impossibilité faite à l'Employé(e) de fournir son travail par suite de maladie doit être justifiée par certificat médical envoyé dès le premier jour de l'incapacité à MEDCONSULT (À l'attention du Médecin coordinateur, Boîte postale 10018, 1070 Bruxelles).

Les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doivent être justifiées par un certificat médical envoyé au centre médical du MEDEX, Place Victor Horta 40, bte 50 à 1060 BRUXELLES.

L'Employé(e) doit de plus avertir par la voie la plus rapide le chef d'établissement de son incapacité de travail.

Article 9.

Le régime concernant la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public est applicable à l'Employé(e).

Article 10.

Les services prestés sur base du présent contrat ne confèrent aucun titre à l'obtention d'un emploi à titre définitif.

Article 11.

L'exécution du contrat ne peut être suspendue que pour les motifs et selon les modalités déterminées par les lois et arrêtés régissant le contrat de travail d'employé.

Article 12.

Il ne peut être mis fin au présent contrat avant le retour du travailleur que pour les causes prévues par les lois et arrêtés régissant le contrat de travail d'employé.

Article 13.

Pour ce qui n'est pas expressément prévu au présent contrat, les parties se réfèrent aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 14.

En cas de litige, le Tribunal du Travail de est seul compétent¹.

Ainsi établi en triple exemplaire à....., le....., chacune des parties reconnaissant avoir reçu un original.

L'Employé(e),
L'Employeur,
La signature de l'Employé(e) est précédée
de la mention manuscrite "Lu et Approuvé"

Vu pour contrôle,

¹ Le tribunal compétent est celui du lieu de travail.

CONTRAT DE TRAVAIL D'OUVRIER À DURÉE DÉTERMINÉE

ENTRE : La Communauté française, représentée par (nom du chef d'établissement et dénomination de cet établissement)

.....
.....

ci-après qualifié "l'Employeur"

ET : Melle/Mme/M.....

né(e) le.....

adresse :

.....
.....

.....
.....

ci-après dénommé "l'Ouvrier(ère)"

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1.

L'Employeur engage les services de l'Ouvrier(ère) en qualité de
dans le cadre des nouvelles mesures d'aides à l'emploi entrées en vigueur à partir du 01/07/2017 en Wallonie (**Biffer les mentions inutiles**).

- **Impulsion insertion**
- **Impulsion – 25 ans**
- **Impulsion 12 mois +**

Les fonctions de l'Ouvrier(ère) consisteront en ordre principal à :

.....
.....
.....
.....

Sans préjudice des dispositions du Règlement du travail et des conventions conclues avec les organisations représentatives des travailleurs, l'Ouvrier(ère) acceptera, chaque fois que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigeront, une activité compatible avec ses qualifications professionnelles.

Article 2.

L'engagement est conclu pour une durée déterminée de..... prenant cours le

Article 3.

L'horaire de travail est fixé comme suit :

- lundi de.....à..... et de.....à.....
- mardi de.....à..... et de.....à.....
- mercredi de.....à..... et de.....à.....
- jeudi de.....à..... et de.....à.....
- vendredi de.....à..... et de.....à.....

Soit heures hebdomadaires.

Pour des motifs exceptionnels et de commun accord, le travailleur, engagé à temps plein, peut être amené à exécuter des prestations irrégulières qui seront récupérées, le cas échéant, sous forme de congé(s) supplémentaire(s).

Article 4.

L'ouvrier(ère) est occupé(e) à.....

Lorsque l'établissement scolaire comporte plusieurs implantations, l'ouvrier(ère) peut être amené(e) à travailler au sein de ces diverses implantations à chaque fois que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigent.

Article 5.

Le montant de la rémunération et les éléments constitutifs du décompte de celui-ci s'établissent comme suit :

.....€ (échelle de traitement) annuel brut à 100 % pour 38 heures/semaine, plus augmentations intercalaires, plus le cas échéant, allocation de foyer ou résidence. De plus, l'Ouvrier(ère) bénéficie de la progression pécuniaire prévue pour la fonction exercée, telle qu'elle est fixée par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 19 février 2009.

L'Ouvrier(ère) bénéficie d'un pécule de vacances aux conditions fixées par le décret du 20 juillet 2006 portant diverses mesures en matière d'enseignement obligatoire, d'enseignement supérieur, de culture et d'éducation permanente, tel qu'il a été modifié.

L'Ouvrier(ère) bénéficie d'une allocation de fin d'année aux conditions fixées par les articles 131 et suivants du Décret du 11 avril 2014 portant diverses dispositions en matière de statut des membres du personnel de l'enseignement.

L'Ouvrier(ère) marque expressément son accord pour que sa rémunération soit payée à son compte n°

Article 6.

En cas de prestations incomplètes, la rémunération est calculée, sur base des dispositions de l'article 5, au prorata des prestations fournies.

Article 7.

Le régime des congés concernant les congés annuels de vacances des membres définitifs du personnel ouvrier des établissements d'enseignements de la Communauté française est applicable à l'Ouvrier(ère).

Article 8.

L'impossibilité faite à l'Ouvrier(ère) de fournir son travail par suite de maladie doit être justifiée par certificat médical envoyé dès le premier jour de l'incapacité à MEDCONSULT (À l'attention du Médecin coordinateur, Boîte postale 10018, 1070 Bruxelles).

Les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doivent être justifiées par un certificat médical envoyé au centre médical du MEDEX, Place Victor Horta 40, bte 50 à 1060 BRUXELLES.

L'Ouvrier(ère) doit de plus avertir par la voie la plus rapide le chef d'établissement de son incapacité de travail.

Article 9.

Le régime concernant la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public est applicable à l'ouvrier(ère).

Article 10.

Les services prestés sur base du présent contrat ne confèrent aucun titre à l'obtention d'un emploi à titre définitif.

Article 11.

L'exécution du contrat ne peut être suspendue que pour les motifs et selon les modalités déterminées par les lois et arrêtés régissant le contrat de travail d'ouvrier.

Article 12.

Il ne peut être mis fin au présent contrat avant terme que pour les causes prévues par les lois et arrêtés régissant le contrat de travail d'ouvrier-

Article 13.

Pour ce qui n'est pas expressément prévu au présent contrat, les parties se réfèrent aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 14.

En cas de litige, le Tribunal du Travail de est seul compétent¹.

Ainsi établi en triple exemplaire à, le
chacune des parties reconnaissant avoir reçu un original.

L'Ouvrier(ère),

L'Employeur,

La signature de l'Ouvrier(ère) est précédée de
la mention manuscrite "Lu et approuvé"

Vu pour contrôle,

¹ Le tribunal compétent est celui du lieu de travail.

CONTRAT DE TRAVAIL D'OUVRIER DE REMPLACEMENT

ENTRE : La Communauté française, représentée par (nom du chef d'établissement et dénomination de cet établissement)

.....
.....

ci-après qualifié "l'Employeur"

ET : Melle/Mme/M.....

né(e) le.....

adresse

.....
.....
.....

ci-après dénommé "l'Ouvrier(ère)"

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1.

L'Employeur engage les services de l'Ouvrier(ère) en qualité de dans le cadre des nouvelles mesures d'aides à l'emploi entrées en vigueur à partir du 01/07/2017 en Wallonie (**Biffer les mentions inutiles**).

- **Impulsion insertion**
- **Impulsion – 25 ans**
- **Impulsion 12 mois +**

Les fonctions de l'Ouvrier(ère) consisteront en ordre principal à :

.....
.....
.....

Sans préjudice des dispositions du Règlement du travail et des conventions conclues avec les organisations représentatives des travailleurs, l'Ouvrier(ère) acceptera, chaque fois que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigeront, une activité compatible avec ses qualifications professionnelles.

Article 2.

Conformément aux dispositions de l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978, l'engagement est conclu à partir du, en remplacement de (nom et prénom

+ motif du remplacement)

.....

Le présent contrat prend fin, sans préavis, ni indemnités, au retour du travailleur remplacé ou si ce dernier cesse de faire partie des membres du personnel de l'établissement.

Article 3.

L'horaire de travail est fixé comme suit :

- lundi de.....à..... et de.....à.....
- mardi de.....à..... et de.....à.....
- mercredi de.....à..... et de.....à.....
- jeudi de.....à..... et de.....à.....
- vendredi de.....à..... et de.....à.....

Soit heures hebdomadaires.

Pour des motifs exceptionnels et de commun accord, le travailleur, engagé à temps plein, peut être amené à exécuter des prestations irrégulières qui seront récupérées, le cas échéant, sous forme de congé(s) supplémentaire(s).

Article 4.

L'ouvrier(ère) est occupé(e)
à.....

Lorsque l'établissement scolaire comporte plusieurs implantations, l'ouvrier(ère) peut être amené(e) à travailler au sein de ces diverses implantations à chaque fois que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigent.

Article 5.

Le montant de la rémunération et les éléments constitutifs du décompte de celui-ci s'établissent comme suit :

.....€ (échelle de traitement) annuel brut à 100 % pour 38 heures/semaine, plus augmentations intercalaires, plus le cas échéant, allocation de foyer ou résidence. De plus, l'Ouvrier(ère) bénéficie de la progression pécuniaire prévue pour la fonction exercée, telle qu'elle est fixée par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 19 février 2009.

L'Ouvrier(ère) bénéficie d'un pécule de vacances aux conditions fixées par le décret du 20 juillet 2006 portant diverses mesures en matière d'enseignement obligatoire, d'enseignement supérieur, de culture et d'éducation permanente, tel qu'il a été modifié.

L'Ouvrier(ère) bénéficie d'une allocation de fin d'année aux conditions fixées par les articles 131 et suivants du Décret du 11 avril 2014 portant diverses dispositions en matière de statut des membres du personnel de l'enseignement.

L'Ouvrier(ère) marque expressément son accord pour que sa rémunération soit payée à son compte
n°

Article 6.

En cas de prestations incomplètes, la rémunération est calculée, sur base des dispositions de l'article 5, au prorata des prestations fournies.

Article 7.

Le régime des congés concernant les congés annuels de vacances des membres définitifs du personnel ouvrier des établissements d'enseignements de la Communauté française est applicable à l'Ouvrier(ère).

Article 8.

L'impossibilité faite à l'Ouvrier(ère) de fournir son travail par suite de maladie doit être justifiée par certificat médical envoyé dès le premier jour de l'incapacité à MEDCONSULT (À l'attention du Médecin coordinateur, Boîte postale 10018, 1070 Bruxelles).

Les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doivent être justifiées par un certificat médical envoyé au centre médical du MEDEX, Place Victor Horta 40, bte 50 à 1060 BRUXELLES.

L'Ouvrier(ère) doit de plus avertir par la voie la plus rapide le chef d'établissement de son incapacité de travail.

Article 9.

Le régime concernant la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public est applicable à l'ouvrier(ère).

Article 10.

Les services prestés sur base du présent contrat ne confèrent aucun titre à l'obtention d'un emploi à titre définitif.

Article 11.

L'exécution du contrat ne peut être suspendue que pour les motifs et selon les modalités déterminées par les lois et arrêtés régissant le contrat de travail d'ouvrier.

Article 12.

Il ne peut être mis fin au présent contrat avant le retour du travailleur que pour les causes prévues par les lois et arrêtés régissant le contrat de travail d'ouvrier.

Article 13.

Pour ce qui n'est pas expressément prévu au présent contrat, les parties se réfèrent aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 14.

En cas de litige, le Tribunal du Travail de est seul compétent¹.

Ainsi établi en triple exemplaire à, le
Chacune des parties reconnaissant avoir reçu un original.

L'Ouvrier(ère),

L'Employeur,

La signature de l'Ouvrier(ère) est précédée de
la mention manuscrite "Lu et approuvé"

Vu pour contrôle,

¹ Le tribunal compétent est celui du lieu de travail.