



Convention-cadre de mise à disposition d'un travailleur en emploi d'insertion auprès d'un utilisateur externe, visés à l'article 60§7 de la Loi organique des CPAS du 8 juillet 1976

ENTRE

1. **Le Centre Public d'Action Sociale de la Ville de Bruxelles**, ci-après dénommé « le CPAS » ou « l' employeur », dont le siège est situé à 1000 BRUXELLES, Rue Haute 298a, représenté par son Président, Khalid ZIAN et sa Secrétaire générale f.f., Rita GLINEUR,

ET

2. **l'utilisateur externe**, à savoir **la Ville de Bruxelles**, ci-après dénommé l'utilisateur, dont le siège est situé **Hôtel de Ville - Grand Place** à **1000 BRUXELLES** représenté par **Monsieur Philippe CLOSE**, en tant que **Bourgmestre** et **Monsieur Luc SYMOENS**, en tant que **Secrétaire communal**,

IL A ETE CONVENU ET ACCEPTE CE QUI SUIT

Préambule

L'article 60 §7 de la loi du 8 juillet 1976 consiste en une mesure d'insertion socioprofessionnelle en faveur d'une personne aidée financièrement par le CPAS qui doit justifier de sa disposition au travail. Cette mesure peut prendre la forme d'un emploi d'insertion pour une durée qui ne peut être supérieure à la durée nécessaire à la personne visée en vue d'obtenir le bénéfice complet des allocations sociales. Dans ce cadre, le CPAS agit en qualité d'employeur avec la faculté de pouvoir mettre le travailleur à disposition d'un utilisateur avec lequel il a conclu une convention.

Cette mise à disposition auprès d'un utilisateur implique que ce dernier mette tout en œuvre pour accompagner le travailleur dans sa (ré)insertion professionnelle.

L'utilisateur doit donc consacrer un temps nécessaire au travailleur et lui réserver un traitement adapté pour qu'il puisse acquérir des savoirs, savoir-faire et savoir-être.

Pour l'application de la présente convention on entend par « travailleur » : le travailleur en emploi d'insertion en application de l'article 60, § 7, alinéa 2 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale mis à disposition de l'utilisateur par le CPAS.

La présente convention constitue le cadre des mises à disposition convenues entre les parties.

Principes généraux

a) Objectifs poursuivis

En signant la présente convention, l'utilisateur s'engage à soutenir l'insertion socioprofessionnelle d'un travailleur mis à disposition et à offrir le support nécessaire au(x) travailleur(s) du CPAS déjà en place sur le lieu de travail.



Chaque travailleur mis à disposition de l'utilisateur doit disposer d'un encadrement et d'une formation adaptée à ses besoins tout au long de son processus d'intégration professionnelle. L'utilisateur s'engage à guider le travailleur tout au long de son parcours, en lui permettant d'apprendre et d'améliorer ses compétences professionnelles, en vue de son insertion durable sur le marché de l'emploi.

Cela se traduit concrètement par un « plan d'acquisition de compétences ». Chaque « plan d'acquisition de compétences » sera envisagé, quant aux compétences visées, dans la perspective le cas échéant d'une validation des compétences.

La mise à disposition d'un travailleur auprès de l'utilisateur est guidée par le projet professionnel du travailleur. Les décisions prises, en collaboration avec les différents services du CPAS, le sont en considérant systématiquement cet objectif.

b) Poste de travail supplémentaire

L'utilisateur doit, au moment de la demande de collaboration, démontrer qu'il ne remplace pas d'emplois existants par des emplois d'insertion et qu'il s'engage à maintenir le volume d'emploi à sa charge tel qu'existant avant la mise à disposition.

L'emploi d'insertion doit représenter de l'emploi supplémentaire pour l'utilisateur, qui fournit au CPAS une déclaration sur l'honneur reprenant le volume d'emploi à sa charge au moment de la demande de collaboration ou au moment de la demande de reconduction de la collaboration.

Au moment de la signature de la présente convention, l'utilisateur déclare sur l'honneur disposer des effectifs suivants :

Personnel de l'utilisateur	Nombre de personne(s)	Volume ETP	Fonction (s)	Evolution au cours des 12 derniers mois:
				- Stable - Licenciements (motifs) - Engagements
Salarié(s) à charge de l'utilisateur				
- Dont contrats subventionnés (type à préciser)				
Stagiaires (type à préciser)				
Bénévoles				
Total du personnel mis à disposition en emploi d'insertion (Tous CPAS confondus)				
- Par le CPAS de XXX :				



- Par autre(s) CPAS:				

Ce tableau doit aussi permettre au CPAS de s'assurer que les conditions initiales de conventionnement sont toujours respectées, notamment en matière d'encadrement.

L'utilisateur s'engage, en cas de vacance d'emploi dans son effectif, à recruter en priorité un des travailleurs mis à sa disposition par l'employeur, dans la mesure où ses qualifications, aptitudes et profil correspondent aux exigences du poste à pourvoir, et ce sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires applicables par ailleurs.

c) Principes démocratiques

L'utilisateur s'engage à respecter, en toutes circonstances, les principes démocratiques énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme, la Constitution belge, ainsi que les convictions idéologiques, philosophiques ou religieuses du travailleur ; il assure que ce dernier ne soit ni victime ni auteur d'aucune mesure discriminatoire, et plus particulièrement celles incompatibles avec les lois applicables en Belgique.

d) Respect de la vie privée

L'utilisateur s'engage à respecter la législation nationale et européenne sur les traitements de données à caractère personnel (Loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel et Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, aussi appelé RGPD). Les modalités pratiques concernant le RGPD peuvent être précisées dans une annexe. Dans ce cas, cette annexe fait partie intégrante de la présente convention.

L'utilisateur ne pourra en aucun cas réclamer des documents confidentiels à un travailleur en insertion, ni dans la phase de sélection et recrutement, ni durant la mise à disposition. Cette règle est d'application quel que soit le moyen de communication : offre d'emploi affichée, email, téléphone ou lors d'un entretien d'embauche.

La nécessité d'avoir accès à des données relatives à la vie privée du travailleur en insertion est évaluée par le seul employeur et ce uniquement au regard de ce qui est prévu par la Loi (Dans le cas du casier judiciaire, l'Article 10 de la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des données à caractère personnel, ainsi que les Articles 595 à 596 du Code d'instruction criminelle). Pour les activités ou métiers où la loi exige la consultation préalable de l'extrait de casier judiciaire du travailleur, l'employeur a la responsabilité de ne jamais proposer un candidat dont le casier judiciaire n'est pas conforme à la loi.

Plus précisément, l'employeur demandera un extrait de casier judiciaire « Modèle 2 » (Art 596.2 du Code d'Instruction Criminelle), avant la mise à disposition, à chaque fois où le travailleur en insertion sera appelé à exercer une activité « en rapport avec des mineurs ». En aucun cas, l'employeur ne proposera la mise à disposition d'un travailleur dont le casier judiciaire comporte les informations suivantes : « Mesure d'interdiction d'exercer une activité qui la mettrait en contact avec des mineurs, décidée par un juge ou une juridiction d'instruction dans le cadre de la loi sur la détention préventive » (Article 596 du Code d'instruction criminelle).



Selon l'Article 10 de la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des données à caractère personnel, ces informations sont couvertes par le secret professionnel et en aucun cas l'extrait de casier judiciaire ne sera transmis à l'utilisateur. Seulement une attestation de « Examen de l'extrait du casier judiciaire » peut être délivrée à cet effet à l'utilisateur.

Article 1 : **Engagement et mise à disposition**

Chaque engagement ainsi que chaque mise à disposition effective fera l'objet d'un contrat de mise à disposition qui sera annexé à la présente convention générale et qui reprendra en son article 1, l'identité du travailleur, la fonction occupée chez l'utilisateur, la date d'entrée en vigueur et le nombre de journées de travail à prester.

Les parties s'engagent à ce qui est stipulé dans la présente convention-cadre sous condition suspensive de la signature d'au moins un contrat de mise à disposition d'un travailleur.

Un contingent de travailleurs peut être négocié entre le CPAS et l'utilisateur. Ce contingent et ses modalités sont alors repris en annexe de la convention. [Alinéa facultatif au choix du CPAS]

Sans préjudice des dispositions prévues dans la présente convention-cadre, l'application de la présente convention est suspendue lorsque les contrats de mise à disposition cessent d'être en vigueur.

L'utilisateur s'engage à respecter strictement l'ensemble des législations en vigueur pour chacun des secteurs de son activité. Ni le CPAS, ni le travailleur ne peuvent être tenus responsables d'un manquement de l'utilisateur en la matière.

a) Autorité et instructions

Le CPAS délègue à l'utilisateur l'organisation et la direction des tâches quotidiennes réalisées par le travailleur, ainsi que les apprentissages techniques et sociaux. L'utilisateur donne également les instructions nécessaires en matière de bien-être au travail.

La responsabilité de l'utilisateur est aussi engagée en matière de prévention et de protection au travail.

b) Interdiction de mise à disposition en cascade

Conformément à l'interdiction contenue dans l'art. 31 de la loi du 24.07.1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le travailleur ne pourra, en aucun cas, être mis à disposition d'un tiers.

En d'autres termes, la mise à disposition en cascade étant strictement interdite par la loi, l'utilisateur s'engage à ne jamais mettre à disposition de quelque structure que ce soit et pour quelque raison que ce soit le travailleur dans le cadre de la présente convention.

Article 2 : Durée de la mise à disposition

Dans le cadre de la collaboration et pour chacun des contrats de travail, la mise à disposition



prend cours à l'engagement du travailleur et prend fin de plein droit lorsque ce dernier justifiera d'une durée égale à au moins le nombre de journées de travail ou assimilées exigées par l'AR du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage pour l'obtention du bénéfice complet des allocations de chômage ou lorsqu'il acquiert le bénéfice complet de certaines allocations sociales.

Eu égard à la catégorie d'âge à appliquer, le nombre de jours prévu à l'article 30 de l'AR du 25 novembre 1991 précité est de :

1° 312 au cours des 21 mois précédant la demande d'allocations, s'il est âgé de moins de 36 ans;
2° 468 au cours des 33 mois précédant cette demande, s'il est âgé de 36 à moins de 50 ans;
3° 624 au cours des 42 mois précédant cette demande, s'il est âgé de 50 ans ou plus;
compte-tenu des journées de travail ou assimilées déjà acquises auprès d'autre employeurs ou utilisateurs.

Sur cette base et sous réserve des estimations transmises par l'ONEM de la durée probable du contrat de travail, le CPAS informe l'utilisateur du nombre de jours estimé de durée du contrat pour chaque mise à disposition.

Cette durée est soit prolongée par toute absence non considérée comme période assimilée à des jours de travail, soit raccourcie par toute journée de travail ou assimilée non prise en compte au moment où le nombre de jours a été estimé.

Au cas où le travailleur ne remplit plus les conditions pour pouvoir bénéficier d'un contrat de travail pour des raisons liées à son droit de séjour, la mise à disposition prend fin à la date de rupture du contrat précisée dans la décision prise par les instances du CPAS.

Article 3 : **Etat des prestations**

L'utilisateur s'engage à compléter chaque mois le formulaire du CPAS relatif à l'état de prestations du travailleur, conformément aux instructions du CPAS, et ce que le travailleur soit ou non en service effectif. Il le transmet, au plus tard :

- pour le 20 de chaque mois,
- via le lien intégré dans le mail que vous recevrez, relatif à l'état de prestation du travailleur.

Si l'utilisateur constate une absence injustifiée dans le chef du travailleur, il en informe immédiatement le CPAS.

A défaut de transmission du formulaire du CPAS relatif à l'état de prestations intégralement complété et signé par l'utilisateur, comme indiqué au premier alinéa dans le délai prévu, le travailleur est considéré présent pendant toute la période de travail relative au mois concerné et il touche donc son salaire complet quelles que soient les prestations effectuées. Les conséquences financières de la transmission tardive du formulaire d'état de prestation sont à charge de l'utilisateur.

Le travailleur est rémunéré par le CPAS conformément aux dispositions reprises dans le contrat de travail qui les lie, en application de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.



Les périodes de formation et d'accompagnement prévues sont assimilées à des heures de travail.

Les périodes de formation peuvent aller jusqu'à 1/5 du temps du travail du travailleur, en moyenne annuelle.

Différentes situations entraînent une augmentation ou modification de la charge salariale. Cette augmentation de la charge salariale est facturée à l'utilisateur. Ci-après une liste non exhaustive :

- Le cas échéant, les boni et mali d'heures prestées par le travailleur seront calculés selon la réglementation en vigueur chez l'employeur. Ils doivent être gérés par l'utilisateur en collaboration avec le travailleur et être communiqués à l'employeur. Si des heures supplémentaires ne sont pas récupérées par le travailleur, un sursalaire fera l'objet d'une facturation de l'employeur à l'utilisateur.
- En cas de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle, la participation financière de l'utilisateur se limite à la charge supportée par l'employeur en matière de salaire garanti.
- Lorsque le travailleur est en période de préavis, l'utilisateur doit continuer à payer sa participation financière jusqu'à la fin du préavis.
- En cas de prestations exceptionnelles, nocturnes et/ou de week-end, les suppléments versés en fonction du statut pécuniaire du CPAS sont facturés à l'utilisateur.

Article 4 : **Intervention financière de l'utilisateur**

L'utilisateur reconnaît avoir pris connaissance, du document annexé à la présente convention et donnant à titre indicatif le montant des participations financières pour les postes de travail qui seront mis à sa disposition.

Le CPAS précise en annexe le mode d'intervention financière de l'utilisateur.

Les montants sont modifiés en fonction d'une éventuelle indexation des salaires ou de l'adaptation du montant de la subvention due au CPAS lorsqu'il agit en tant qu'employeur.

Article 5 : **Modalités de facturation et de paiement**

Le CPAS facture mensuellement et à terme échu cette intervention à l'utilisateur.

La facture ainsi établie est payée par l'utilisateur dans les délais fixés dans cette facture.

En cas de non-respect de ce délai de paiement, le CPAS adresse un rappel de paiement à l'utilisateur. Si celui-ci ne respecte pas ses engagements, le CPAS peut résilier de plein droit et sans autre formalité toute convention active avec l'utilisateur dont l'objet est identique à celui de la présente



convention. Le CPAS informe l'utilisateur de sa décision de résiliation par courrier recommandé.

En cas de retard de paiement, l'utilisateur s'engage à payer des intérêts moratoires mensuels de 2 % au-dessus du taux directeur de la Banque Centrale européenne et sans descendre en dessous de 2 % . Ils seront portés par l'employeur au crédit d'une facture subséquente sans qu'une mise en demeure ne soit nécessaire et ce sans préjudice de tout recours quelconque du CPAS.

Article 6 : Description des tâches

Chaque travailleur est occupé par l'utilisateur dans une fonction reprise dans le contrat de mise à disposition lié au travailleur.

La description de fonction convenue par l'utilisateur et le CPAS doit renvoyer à un référentiel métier en lien avec le marché du travail et qui permet de déterminer les compétences requises liées à l'exercice du métier.

En fonction des pratiques du CPAS, la description de fonction permet d'afficher et de communiquer l'offre d'emploi ou de mener la présélection.

La description de fonction est annexée à la présente convention, ainsi que la fiche d'évaluation des risques liés au poste de travail, le lieu d'affectation et les horaires de prestation.

Toute modification de la description de fonction, du lieu d'affectation et des horaires ne pourra être effective que moyennant concertation entre le travailleur et l'utilisateur, et accord préalable du CPAS. A défaut, la responsabilité de l'utilisateur est engagée et le CPAS peut résilier de plein droit et sans autre formalité toute autre convention active avec l'utilisateur dont l'objet est identique à celui de la présente convention. Le CPAS communique à l'utilisateur la décision de résiliation par courrier recommandé.

Toute tâche liée à une quelconque opération financière telle que l'encaissement est accomplie sous la seule et entière responsabilité de l'utilisateur.

L'utilisateur s'engage à communiquer sans délai toute information ayant une influence sur les conditions de travail du travailleur.

Article 7 : Encadrement, accompagnement et formation du travailleur

L'utilisateur s'engage à fournir une expérience probante afin de permettre au travailleur de s'insérer sur le marché de l'emploi.

Sur base de la description de fonction, du projet d'insertion professionnelle proposé par l'utilisateur et du projet professionnel du travailleur ainsi que de ses compétences propres, un « plan d'acquisition de compétences » est déterminé. Ce plan fait l'objet d'un suivi tout au long de la mise à disposition et peut évoluer pendant cette période.



Le plan d'acquisition de compétences comprend obligatoirement :

- 1° un accompagnement professionnel de l'ayant droit visant à la formation à l'emploi qu'il occupe ou le développement de son autonomie dans une perspective de transition vers un emploi durable et de qualité ;
- 2° un accompagnement social de l'ayant droit visant à l'amélioration de son adaptation à l'environnement de travail tant dans les procédures sociale et administrative qu'en facilitant la communication dans l'entreprise avec les différents intervenants ;
- 3° le cas échéant, la proposition par le CPAS ou l'utilisateur d'une inscription auprès d'un centre de validation des compétences acquises en lien avec les tâches réalisées et ce au plus tard 3 mois avant la fin présumée de la mise à disposition.

Dans le cadre du plan d'acquisition de compétences, le CPAS peut prendre en charge les frais de formation afin de soutenir le développement des compétences de l'ayant droit.

Le « plan d'acquisition de compétences » est approuvé par le CPAS, l'utilisateur et le travailleur.

Les périodes de formation et d'accompagnement prévues sont assimilées à des prestations de travail. Les périodes de formation du travailleur peuvent aller jusqu'à 1/5 du temps du travail annuel.

Afin de procurer au travailleur un accompagnement professionnel en particulier, une formation, un encadrement, une évaluation et une bonne intégration, l'utilisateur désigne un membre de son personnel comme référént du travailleur durant toute la durée de son contrat. Ce référént est mis au courant par l'utilisateur de la tâche qui lui incombe et prend connaissance des termes de la convention de mise à disposition. L'utilisateur aménage l'organisation et le travail pour permettre au travailleur de réaliser au mieux son « plan d'acquisition de compétences » et à terme, de s'insérer durablement sur le marché de l'emploi.

Le CPAS désigne un référént pour assurer l'accompagnement socioprofessionnel du travailleur. Il rencontrera le travailleur à la demande de celui-ci, à l'initiative du CPAS et, si les circonstances l'imposent, à la demande de l'utilisateur.

Un suivi trimestriel du processus d'insertion socioprofessionnelle est organisé par le CPAS. Il prévoit trois bilans du « Plan d'acquisition de compétences » durant le contrat de travail en présence :

- du travailleur ;
- du référént du travailleur désigné par l'utilisateur ;
- du référént du CPAS en charge du dossier du travailleur.

La réalisation de 3 bilans du « Plan d'acquisition de compétences » durant le contrat est une obligation de moyens et non de résultat.

Il est fixé des objectifs de progression dans l'acquisition de compétences tant sociales que professionnelles afin de favoriser l'intégration du travailleur sur le marché de l'emploi dans les meilleures conditions. L'utilisateur s'engage à se rendre disponible lors de ces bilans.

La validation des compétences par un centre agréé est, s'il échet, organisée pendant les périodes de formation et d'accompagnement prévues.

Dans l'objectif de soutenir l'intégration professionnelle du travailleur à l'issue de son contrat de



travail, le CPAS peut l'accompagner durant au minimum les deux mois qui précèdent la fin de son contrat. Pour ce faire, l'utilisateur s'engage à libérer le travailleur le nombre de jours nécessaires à la poursuite de séances de coaching et/ou d'informations organisées par le CPAS. L'utilisateur est informé anticipativement de l'organisation de celles-ci.

Article 8 : Horaire de travail et régime de congé

Le régime de travail est fixé dans le contrat de travail conclu entre le travailleur et le CPAS soit 38 heures par semaine.

Le travailleur est soumis au règlement de travail du CPAS. Le règlement de travail de l'utilisateur est d'application pour les règles fonctionnelles. L'octroi des congés s'opère selon les nécessités de fonctionnement de l'utilisateur, mais en fonction du régime des congés en vigueur chez l'employeur.

Le CPAS communique à l'utilisateur le nombre de jours de congé dont bénéficie le travailleur.

L'utilisateur s'engage à remettre une copie de son règlement de travail au travailleur et au CPAS. A la signature de la convention, l'utilisateur transmet la ou les dates de fermeture annuelle et confirme ces dates sur base semestrielle pour le 30 octobre et le 30 avril de chaque année au plus tard.

Si le travailleur a droit à des congés, il lui sera proposé de les prendre prioritairement durant la fermeture du lieu de mise à disposition. S'il ne peut les prendre pendant cette période pour raisons personnelles ou si le nombre de jours de congé n'est pas suffisant, le travailleur pourra être réaffecté auprès de l'employeur ou auprès d'un autre utilisateur durant la période de fermeture de l'utilisateur. L'intervention financière de l'utilisateur reste due pour ces périodes.

En concertation avec l'employeur, l'utilisateur tient un décompte détaillé des jours de congés pris par le travailleur et lui communique le solde à sa demande. Les congés accordés de manière erronée par l'utilisateur ne diminuent pas le solde des congés du travailleur et sont pris sous sa responsabilité.

L'utilisateur transmet ce décompte au CPAS à la fin du contrat ou de la période de mise à disposition du travailleur.

Article 9 : Eléments pouvant entraver la mise à disposition

Si l'utilisateur constate une situation qui peut porter préjudice à la bonne exécution de la convention ou qui met en péril le maintien de la mise à disposition du travailleur, il fait part des manquements constatés au travailleur et s'engage à informer immédiatement le CPAS (annexe 2).

Le cas échéant, une concertation est mise en place entre le CPAS, l'utilisateur et éventuellement le



travailleur concerné.

Si l'utilisateur a des griefs à formuler à l'encontre du travailleur, il en fait rapport écrit, étayé et motivé, en tenant compte des circonstances de fait et de droit, au CPAS.

Si l'utilisateur constate des faits qu'il qualifie de faute grave dans le chef du travailleur, il est tenu d'en avertir le CPAS (annexe 2) et d'établir un rapport écrit circonstancié, en fait et en droit, dans les 24 heures de la constatation des faits, ce délai étant porté au 1er jour ouvrable si la constatation des faits a lieu un week-end ou un jour férié. Si le délai précité n'est pas respecté, l'utilisateur ne pourra plus invoquer la qualification de faute grave auprès du CPAS.

Si après conciliation entre l'utilisateur et le CPAS, la qualification de la faute grave n'est pas retenue, seules les instances habilitées du CPAS pourront trancher. L'écartement du travailleur relève de la compétence exclusive des instances du CPAS.

Si après conciliation entre l'utilisateur et le CPAS, la qualification des faits en faute est retenue, le travailleur peut être entendu par le CPAS, lors d'une audition contradictoire. Le rapport circonstancié de l'utilisateur et le procès-verbal d'audition contradictoire sont ensuite soumis à l'appréciation du CPAS qui y donne la suite qu'il estime justifiée.

Si aucune solution ne peut être trouvée à bref délai, le CPAS s'engage à mettre fin à la mise à disposition du travailleur concerné, dans un délai convenu de commun accord et à pourvoir à son remplacement dans la limite des candidats disponibles. Pendant ce délai, le travailleur continue ses prestations auprès de l'utilisateur qui le libère pour se présenter auprès d'autres utilisateurs.

L'utilisateur s'engage à ne pas refuser l'accès au lieu de travail sans concertation préalable avec le CPAS. Si l'utilisateur refuse l'accès au lieu de travail, le CPAS en prend acte et se réserve la possibilité de faire valoir tous ses droits à l'égard de l'utilisateur défaillant.

Seul le CPAS est habilité à rompre le contrat de travail conclu avec le travailleur. Le non-respect de cette règle est une cause suffisante pouvant conduire à la résiliation de la présente convention.

Le CPAS étant l'employeur, la qualification de la faute relève du CPAS. Le CPAS qui prend la décision qu'il estime justifiée, sur base des éléments en sa possession et des informations qu'il récolte auprès des personnes concernées.

Les conséquences financières et sociales de l'absence de communication immédiate sont à la charge exclusive de l'utilisateur.

Article 10 : **Absence, situation de maladie, d'accident ou de force majeure**

Si l'utilisateur constate une absence injustifiée dans le chef du travailleur, il en informe immédiatement le CPAS par le moyen le plus judicieux, en fonction des circonstances.

Le CPAS et l'utilisateur communiquent immédiatement entre eux les informations relatives au
CPAS de la Ville de Bruxelles – Arrêté relatif à l'emploi d'insertion 23 mai 2019
Convention-cadre de mise à disposition d'un travailleur



déroulement du contrat de travail (maladie, accident, force majeure, agression, fait de tiers, ...).

Le travailleur communique les informations relatives au déroulement de son contrat de travail conformément au règlement de travail du CPAS.

Le contrôle éventuel des absences pour raison médicale est effectué à la demande du CPAS et à ses frais. Le CPAS apprécie de manière souveraine la pertinence de ce contrôle médical.

Article 11 : **Accident du travail ou accident sur le chemin du travail**

Le CPAS a contracté une assurance couvrant les accidents de travail en faveur des travailleurs.

En cas d'accident survenu au travail ou sur le chemin du travail, en ce compris les accidents bénins, l'utilisateur en informe immédiatement le CPAS (annexe 2). L'utilisateur complète le document « Déclaration d'accident » en y relatant avec précision les circonstances de l'accident. L'utilisateur remet la partie Certificat médical à la victime et l'oriente vers les services d'urgence.

L'utilisateur oriente, par la suite, le travailleur vers le CPAS qui s'assure de communiquer la déclaration à l'assureur-loi du CPAS.

Le CPAS se réserve le droit de recours contre l'utilisateur notamment lorsque l'assureur du CPAS conteste la qualification d'accident de travail.

Article 12 : **Responsabilité civile et assurance**

L'utilisateur est civilement responsable des actes du travailleur agissant en tant que son préposé au sens de l'article 1384 du Code Civil. Par conséquent, l'utilisateur s'engage à souscrire une police d'assurance pour couvrir ce risque et à en communiquer la preuve au CPAS avant la mise à disposition du travailleur et à chaque début d'année civile.

Article 13 : **Réglementation et protection au travail**

L'utilisateur est responsable en la matière et s'engage à respecter les dispositions de la législation en matière de prévention et de protection au travail applicable aux lieux de travail.

Sont considérées comme dispositions applicables, au titre de la loi du 24 juillet 1987, notamment celles qui ont trait à la durée de travail, aux jours fériés, au repos du dimanche, au travail des femmes, à la protection de la maternité, à la protection des mères allaitantes, au travail des jeunes, au travail de nuit, aux règlements de travail, aux dispositions ayant trait au contrôle des prestations des travailleurs à temps partiel telles que prévues aux articles 157 à 169 de la loi programme du 22 décembre 1989, à la santé et à la sécurité des travailleurs, à la salubrité du travail et des lieux de



travail, au bien-être au travail et à l'accueil des nouveaux engagés.

L'utilisateur communique au CPAS les coordonnées de son Service Interne de Prévention et de Protection (SIPP) ou Service Externe de Prévention et de Protection (SEPP) et autorise le SIPP (ou le SEPP) du CPAS à prendre tous les contacts qu'il juge nécessaire avec ceux-ci.

L'utilisateur transmet systématiquement les rapports de visite des lieux de travail qu'il occupe lors de la conclusion de la convention et dès leur établissement. Le rapport de visite annuelle des lieux de travail est ainsi fourni au CPAS.

L'utilisateur complète une fiche d'évaluation des risques par poste de travail sur base du modèle du CPAS. Cette fiche d'évaluation doit être transmise au CPAS avant l'entrée en fonction du travailleur et est annexée au profil de fonction. En cas de modification apportée à une fiche d'évaluation des risques, l'utilisateur est tenu de la transmettre immédiatement au CPAS.

L'utilisateur met à disposition du travailleur, dès le premier jour du contrat, des vêtements de travail et de protection, ainsi que les équipements de protection individuelle (EPI).

L'utilisateur donne au travailleur une formation adaptée aux risques et mesures de prévention liés au poste de travail. Il vérifie également si les vêtements et les équipements de protection individuelle sont adaptés.

Le CPAS s'assure que la formation par rapport aux risques et mesures de prévention au poste de travail est bien donnée par l'utilisateur. Il vérifie également si les vêtements et les équipements de protection individuelle sont adaptés.

En cas d'accident de travail, l'utilisateur fournit une note circonstanciée pour tout évènement ayant occasionné une interruption de travail.

L'utilisateur collecte tous les éléments d'informations nécessaires à l'analyse de l'accident du travail. Il détermine les causes de l'accident et définit les mesures de prévention à prendre pour éviter la répétition d'un tel accident. Il transmet au CPAS endéans les 48h

- le rapport relatif à l'analyse d'accident du travail ;
 - le projet de formulaire de déclaration d'accident rédigé selon le modèle type fourni par le CPAS.
- Aux fins de finaliser la déclaration d'accident, l'utilisateur invite le travailleur à se présenter au plus tôt au CPAS (annexe 2).

En cas d'accident du travail grave, l'utilisateur informe immédiatement le conseiller en prévention du CPAS (annexe 2) afin qu'il puisse participer à l'analyse de l'accident du travail. L'utilisateur se charge de la rédaction du rapport circonstancié (en collaboration avec son SIPP ou son SEPP). Celui-ci inclut le plan d'action de l'utilisateur et, le cas échéant, celui du CPAS. Le rapport est transmis au CPAS endéans les 5 jours après la survenance de l'accident pour signature sans que cela ne puisse engager la responsabilité du CPAS. Le CPAS s'engage à renvoyer le rapport circonstancié signé à l'utilisateur endéans les 4 jours après réception. Le CPAS est responsable de la transmission du rapport circonstancié au Contrôle du bien-être au travail endéans les 10 jours.

Par ailleurs, l'utilisateur autorise, à tout moment, la visite des lieux de travail par les délégués du CPAS, le référent CPAS, les délégués des organisations syndicales représentatives ainsi que le par le



SIPP (ou le SEPP) du CPAS et le médecin du travail. L'utilisateur doit rendre possible la rencontre entre le travailleur et ces personnes.

Article 14 : **Durée, modifications et modalités de résiliation de la convention**

Pour chaque remplacement ou accroissement de poste, l'utilisateur adresse une demande par écrit au CPAS. Cette demande est assortie d'un descriptif de fonction. Avant toute prise de décision, une évaluation annuelle de la collaboration et du partenariat peut être réalisée par le CPAS.

Toute modification portant sur une des conditions de la présente convention ou de ses annexes fait l'objet d'un avenant écrit, signé par toutes les parties et dûment approuvé, au préalable, par le CPAS.

Chacune des parties se réservent le droit de résilier unilatéralement la présente convention moyennant un préavis motivé et circonstancié d'un mois adressé à l'autre partie par courrier recommandé ou contre accusé de réception.

Cette possibilité de résiliation est exclue tant qu'est en vigueur un contrat de mise à disposition dont la présente convention constitue le cadre.

La Convention de partenariat est résiliée, sans préavis ni indemnités, à l'initiative du CPAS :

- 1°) lorsque les instances décisionnelles du CPAS estiment que les engagements, décrits dans la présente convention, n'ont pas été respectés par l'utilisateur ;
- 2°) lorsqu'une modification des dispositions légales ou financières est susceptible d'affecter la convention de manière substantielle ;
- 3°) lorsque l'utilisateur est déclaré en état de faillite, fait l'objet d'une procédure de liquidation ou de toutes autres procédures analogues.

Article 15 : **Questions et litiges**

Pour toute question relative à la bonne exécution de la présente convention, l'utilisateur peut s'adresser au CPAS :

- Pôle Prospection et Partenaires ;
- N° de tél. 02/543 62 18 ;
- e-mail Partenaires@cpasbxl.brussels.

Tout litige qui surviendrait quant à la conclusion, l'exécution et l'interprétation de la présente convention sera préalablement examiné par un comité composé paritairement de représentants du CPAS et de l'utilisateur. Pour tout litige subsistant après concertation, les Tribunaux de Bruxelles sont les seuls compétents.

Fait à Bruxelles en deux exemplaires (1 au CPAS et 1 à l'utilisateur), dont chaque partie reconnaît



avoir reçu un original, le / /..... ,

La Secrétaire générale f.f.,

Le Président,

Rita GLINEUR

Khalid ZIAN

Pour l'utilisateur,

Le Secrétaire communal,

Le Bourgmestre,

Luc SYMOENS

Philippe CLOSE