



Wallonie



Service public  
de Wallonie

## **Fiche explicative 01**

### **Engagement et subventionnement d'un travailleur défavorisé (TD) ou d'un travailleur gravement défavorisé (TGD)**

**Approuvée par le Ministre en date  
du 20/07/2017**



Direction de l'Economie sociale

La présente fiche fait référence au 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, ainsi qu'à l'arrêté du Gouvernement wallon du 24 mai 2017 portant exécution de ce décret.

Les justifications légales seront développées en notes infrapaginales.

## **A. REMARQUE PREALABLE**

La preuve du statut de TD/TGD est vérifiée lors de chaque nouvel engagement d'un potentiel TD/TGD au sein d'une entreprise d'insertion agréée.

Cette preuve doit, par conséquent, être apportée par l'entreprise en cas de contrats à durée déterminée non-consécutifs d'un même travailleur lors de chaque nouveau contrat.

Exemple : Un TD est engagé en CDD pour une durée de 3 mois dans une entreprise d'insertion agréée, après quoi il reste sans emploi durant 2 semaines. Au terme de ces deux semaines, cette même entreprise revient vers lui pour lui proposer à nouveau de l'engager en tant que TD pour une durée de 6 mois.

→ Pour ce nouvel engagement, l'entreprise devra une nouvelle fois prouver le statut TD de ce travailleur à la date de ce nouvel engagement.

## **B. LE TRAVAILLEUR DEFAVORISE (TD)**

Est considéré comme travailleur défavorisé<sup>1</sup> (voir annexe 1), toute personne qui, avant son premier engagement<sup>2</sup> au sein d'une entreprise d'insertion agréée : n'est PAS en possession du CESS (ou assimilé), est inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé au FOREM **et** répond au moins UNE des conditions suivantes :

1° Bénéficie depuis au moins 6 mois complets soit :

- d'allocations de chômage ou d'insertion ;
- d'un revenu d'intégration sociale ou d'une aide sociale ;
- ne bénéficie d'aucun revenu.

L'arrêté<sup>3</sup> assimile à des périodes de bénéfice d'allocations de chômage/d'insertion ou d'inscription comme demandeur d'emploi :

- Le paiement d'indemnités maladie ou de grossesse au cours d'une période de chômage complet indemnisé ;
- Une période de chômage complet couverte par le pécule de vacance;
- Une période de détention/d'emprisonnement/d'internement au cours d'une période de chômage complet indemnisé ou d'un stage d'insertion;
- Une période de stage d'insertion au sens de l'article 36 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage;
- Pour le statut de travailleur défavorisé EXCLUSIVEMENT, les périodes au cours desquelles le travailleur défavorisé est lié par un contrat de travail, totalisant au maximum 20 jours de travail dans les 6 mois calendrier qui précèdent la date de l'engagement par l'entreprise d'insertion agréée.

<sup>1</sup> Article 1, 4° 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.

<sup>2</sup> Ce « premier engagement » est à comprendre en tant que « chaque engagement au sein d'une EI », suite à une clarification de la Commission européenne.

<sup>3</sup> Art 4, 1° à 6° de l'arrêté du Gouvernement wallon 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

2° Être âgé de 18 à 24 ans.

3° Est âgée de plus de 50 ans.

4° Est chef d'une famille monoparentale.

5° Obtient, par l'entreprise agréée, un contrat de travail dans un secteur où il existe un déséquilibre des sexes d'au moins 25% supérieur au déséquilibre des sexes moyen et que le TD fait partie du sexe sous représenté.

Pour informations, les données concernant les secteurs concernés provenant de l'IWEPS sont disponibles dans l'annexe 3.

6° Soit sont assimilées aux bénéficiaires du code de la santé et de l'action sociales car:

a) Ils ont été reconnus par :

- L'agence wallonne d'intégration des personnes handicapées (AWIPH) ;
- Le Service bruxellois pour l'intégration des Personnes handicapées (Phare) ;
- Le VDAB ;
- Le service pour l'intégration des personnes handicapées (Cocof) ;
- l'Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées ;
- l'Agence flamande pour les Personnes handicapées.

Et fournissent une attestation ou une décision émanant d'un de ces organismes.

b) Ont été victimes d'un accident du travail et fournissent une attestation délivrée par le Fonds des accidents du travail ou par l'administration de l'expertise médicale certifiant une incapacité d'au moins trente pour cent;

c) Ont été victimes d'une maladie professionnelle et fournissent une attestation délivrée par le Fonds des maladies professionnelles ou par l'administration de l'expertise médicale certifiant une incapacité d'au moins trente pour cent;

d) Ont été victimes d'un accident de droit commun et fournissent une copie du jugement ou de l'arrêt délivré par le greffe du tribunal ou de la cour certifiant que le handicap ou l'incapacité est d'au moins trente pour cent;

e) Ont été victimes d'un accident domestique et fournissent une copie de la décision de l'organe assureur certifiant que l'incapacité permanente est d'au moins trente pour cent;

f) Sont dans les conditions médicales pour bénéficier, ou bénéficient effectivement d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration et fournissent une attestation du Service public fédéral Sécurité sociale;

g) Ont été déclarées définitivement inaptes à l'exercice de ses activités habituelles mais aptes à certaines fonctions spécifiques désignées par l'administration de l'expertise médicale.

N.B. : On entend par incapacité une situation qui n'évoluera plus.

7° Est membre d'une minorité ethnique d'un Etat membre de la Communauté européenne et a besoin de renforcer sa formation linguistique pour augmenter ses chance d'obtenir un emploi.

8° Etait article 60/PTP AVANT son inscription en tant que demandeur d'emploi.

Un travailleur est également considéré comme TD sur base de ce critère en cas d'interruption de contrat entre le contrat article 60 et le CDD/CDI, pour autant qu'il n'y ait pas un seul jour de travail entre la fin de l'article 60 et le CDD/CDI et que l'écart entre ces deux contrats est inférieur à 6 mois.

Si ces conditions ne sont pas remplies, le travailleur devra à nouveau prouver son statut lors de son engagement en CDD/CDI.

### **C. LE TRAVAILLEUR GRAVEMENT DEFAVORISE (TGD)**

Est considéré comme travailleur gravement défavorisé, toute personne qui, avant son premier engagement<sup>4</sup> au sein d'une entreprise d'insertion agréée : n'est PAS en possession du CESS, est inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé au FOREM **et** répond à la condition suivante :

- Bénéficie depuis au moins 24 mois complets soit :
  - d'allocations de chômage ou d'insertion ;
  - d'un revenu d'intégration sociale ou d'une aide sociale ;
  - ne bénéficie d'aucun revenu.

L'arrêté<sup>5</sup> assimile à des périodes de chômage/d'insertion ou d'inscription comme demandeur d'emploi :

- Le paiement d'indemnités maladie ou de grossesse au cours d'une période de chômage complet indemnisé ;
- Une période de chômage complet couverte par le pécule de vacance ;
- Une période de détention/d'emprisonnement/d'internement au cours d'une période de chômage complet indemnisé ou d'un stage d'insertion ;

<sup>4</sup> Ce « premier engagement » est à comprendre en tant que « chaque engagement au sein d'une EI », suite à une clarification de la Commission européenne.

<sup>5</sup> Art 4, 1° à 6° de l'arrêté du Gouvernement wallon 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

- Une période de stage d'insertion au sens de l'article 36 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage ;
- Pour le statut de travailleur gravement défavorisé EXCLUSIVEMENT, les périodes au cours desquelles le travailleur gravement défavorisé est lié par un contrat de travail, totalisant au maximum 30 jours de travail par période de 6 mois calendrier durant les 24 mois calendrier qui précèdent la date de l'engagement par l'entreprise d'insertion agréée.

### **Attention !!! Sont toujours exclus des TGD en raison de l'application du RGEC<sup>6</sup>**

Les articles 60 ou PTP ne sont pas pris en compte en tant que TGD à leur inscription comme demandeur d'emploi. En effet, **les TGD sont des personnes ayant été sans emploi pendant 24 mois ou plus**. Ils peuvent cependant entrer dans la catégorie TGD après deux ans sans emploi après la fin de leur article 60 ou PTP.

## **D. OBLIGATION DE L'ENTREPRISE**

L'entreprise doit engager le TD/TGD sous un contrat de travail qui donnera lieu dans les 6 mois à un CDI<sup>7</sup>.

Dans la pratique : Les contrats de remplacements (CDR) ne sont pas pris en compte dans la période des 6 mois. Cependant, en cas de contrats de remplacements précédant un engagement en CDD/CDI, il est important qu'il n'y ait pas d'interruption entre le CDR et le CDD/CDI. Si une interruption est survenue, le travailleur devra à nouveau prouver son statut lors de son nouvel engagement en CDD/CDI.

En effet, en cas d'écart (ne fut-ce que d'un jour) entre deux contrats, il sera nécessaire de prouver à nouveau le statut de TD/TGD du travailleur lors du second engagement.

## **E. CONDITIONS ET OCTROI DES SUBVENTIONS :**

### **E.1 Généralité :**

Pour bénéficier de la subvention, l'entreprise doit respecter les conditions d'agrément en tant qu'initiative d'économie sociale (IES)<sup>8</sup> ainsi que celles de l'agrément en tant qu'entreprise d'insertion (EI)<sup>9</sup>. Elle doit également respecter les conditions de subventionnement<sup>10</sup>.

<sup>6</sup> Règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité (J.O.U.E., L 187, 26 juin 2014, p.1).

<sup>7</sup> Art 15, §1, 4° 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.

<sup>8</sup> Art 3, §1 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.

<sup>9</sup> Art 7, §1 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.

<sup>10</sup> Art 15 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.

## E.2 Travailleur supplémentaire<sup>11</sup> :

La subvention n'est accordée que lorsque le TD/TGD constitue, au sein de l'entreprise d'insertion agréée, un travailleur supplémentaire. Cette condition est bien vérifiée par travailleur, non par ETP.

L'entreprise conserve le droit à la subvention du TD/TGD ayant quitté l'entreprise pour un motif du RGEC.

Il est admis que le départ d'un travailleur pour un des motifs si dessous (sortie pour un motif du RGEC) ne peut pas pénaliser l'entreprise :

- Retraite ;
- Départ volontaire ;
- Départ pour faute grave ;
- Incapacité permanente ;
- Décès.

### Exemple A :

- une entreprise emploie 4 TD et 1 TGD. Public-cible = 5
- un TD quitte l'entreprise pour un motif non admis (ex : « ne convient pas à la fonction »). Public-cible = 4
- l'entreprise engage un TD pour remplacer ce départ. Public-cible = 5

➔ Cet engagement ne constitue pas un « travailleur supplémentaire », et ne sera donc pas subventionné (il comptera cependant pour la subvention SIEG).

### Exemple B :

- Une entreprise emploie 4 TD et 1 TGD. Public-cible = 5
- Un TD quitte l'entreprise pour un motif admis (ex : « retraite ») Public-cible = 5
- L'entreprise engage un TD pour remplacer ce départ. Public-cible = 6

➔ Cet engagement constitue un « travailleur supplémentaire », et sera donc subventionné.

## E.3 Engagement minimum obligatoire :

L'ETP doit être égal ou supérieur à 0,5 pour ouvrir le droit à la subvention. A défaut, la subvention ne sera pas versée pour ce travailleur. Cependant, le travailleur sera pris en compte pour le nombre de travailleur permettant de déterminer la subvention SIEG.

En effet, l'article 18, §3 de l'AGW stipule que « §3. La subvention est octroyée si le travailleur est engagé dans le cadre d'un contrat conclu au minimum à mi-temps et au prorata du temps de travail fixé contractuellement à l'engagement du travailleur au sein de l'entreprise d'insertion. »

---

<sup>11</sup> Art 15, §1, al2 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.

Suite à une instruction reçue du Cabinet de Monsieur le Ministre Jeholet en date du 6 décembre 2017, ce paragraphe est à interpréter de la façon suivante :

- L'ETP à prendre en compte pour le calcul de la subvention travailleur est l'ETP contractuel du travailleur lors de son premier engagement au sein de l'entreprise ;
- Les contrats de remplacement ne seront pas pris en compte pour cet ETP initial.

En application de la présente réglementation, l'ETP ne sera donc plus calculé sur base des comptes individuels remis pour chaque travailleur, mais sur l'ETP indiqué sur le premier contrat (contrats de remplacement exclus), qu'il s'agisse d'un CDD ou d'un CDI.

Par conséquent, pour les engagements de TD/TGD à partir du 01/07/2017, l'administration prendra donc l'ETP du premier contrat du travailleur au sein de l'entreprise. Cet ETP fixera définitivement le montant maximal de la subvention pour chaque travailleur. La subvention ne sera octroyée que si cet ETP est égal à 0,5 au minimum.

## **F. Calcul de la subvention :**

La subvention est calculée sur 12 mois pour un TD et sur 24 mois pour un TGD, à partir de la date d'engagement du travailleur.

L'explication des subventions est développée dans l'annexe 2.

## **G. LIQUIDATION<sup>12</sup>**

Le montant de la subvention est divisé en deux et est liquidé comme suit :

- 50% de la subvention maximale est liquidée au moment où la demande de subvention est complète et recevable (= l'avance).
- le solde est liquidé après 2 ans, sur présentation du compte individuel du travailleur.

Exemple :

- Une entreprise engage un TD le 01/08/2018.
- Dès vérification de son statut, l'administration calcule sa subvention : si c'est un travailleur de la CP 121, sa subvention maximale est de 18.000 € → versement de 50 % donc paiement de 9.000 € par l'administration à l'entreprise.
- Au 01/08/2020, les comptes individuels de ce travailleur sont fournis à l'administration par l'entreprise. Calcul du solde : si le coût salarial du travailleur est de 30.000 € sur 12 mois, le plafond sera de 15.000 € (= 30.000 / 2). Il reste donc le solde de 6.000 € à payer à l'entreprise pour ce travailleur (= 15.000 € - 9.000 €).

---

<sup>12</sup> Art 20, § 1, al 1 et 2 de l'arrêté du Gouvernement wallon 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

## **H. DOCUMENTS A FOURNIR**

1° Documents à fournir à l'engagement d'un travailleur en passant par le formulaire électronique disponible sur MON ESPACE à l'adresse suivante [www.wallonie.be](http://www.wallonie.be) :

- La copie du contrat de travail du travailleur.
- Les preuves du statut TD/TGD d'un travailleur si ceux-ci ne sont pas disponibles via les sources de données authentiques (voir annexe 1).

**NB** : Ces documents ne sont pas à fournir pour les travailleurs non subventionnés.

2° Pièces justificatives à fournir pour le calcul du solde : le compte individuel, pour chaque travailleur, émanant du secrétariat social (interne ou externe).

**Remarque** : le coût salarial pouvant être repris pour le calcul de la subvention travailleur est décrit à l'article 1, 6° de l'AGW. Celui-ci stipule que ne peut être repris en tant que coût salarial uniquement ce qui est indiqué sur le compte individuel du travailleur. Veillez donc à ce que les comptes individuels reprennent toutes les informations nécessaires (charges patronales ONSS, montants ONVA, etc.), car nous ne pourrions ajouter au coût salarial des montants non indiqués sur ces comptes individuels.

3° Documents à fournir pour la liquidation du solde :

- Le document récapitulatif signé ;
- Sur demande de l'administration : une déclaration de créance complétée et signée.

CONDITIONS OBLIGATOIRES À LA VEILLE DE L'ENGAGEMENT DANS L'EI	DOCUMENTS ATTESTANT LA CONDITION	ORGANISME DÉLIVRANT L'ATTESTATION
Être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé au FOREM	Attestation sur l'honneur dans le formulaire en ligne	-
ET, ne pas être titulaire du diplôme CESS (certificat d'enseignement secondaire supérieur)	Attestation sur l'honneur dans le formulaire en ligne	-
<b>I. POUR LES TD + AU MOINS 1 CONDITION SUPPLÉMENTAIRE PARMI :</b>		
<b>1. Bénéficiaire depuis au moins 6 mois :</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- d'allocations de chômage ou d'insertion</li> <li>- OU du revenu d'intégration sociale ou d'une aide sociale équivalente</li> <li>- OU d'aucun revenu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attestation détaillée en jour par mois du syndicat</li> <li>- Attestation du CPAS</li> <li>- Avertissements extrait de rôle reçu pour la période concernée</li> </ul>	Accessible automatiquement par l'administration via l'utilisation de sources de données authentiques
<b>2. OU, être chef de famille d'une famille monoparentale</b>	- Composition familiale délivrée par la commune	Accessible automatiquement par l'administration via l'utilisation de sources de données authentiques
<b>3. OU, être âgé entre 18 et 24 ans /de plus de 50 ans</b>	- Copie de la carte d'identité, tout autre document officiel reprenant la date de naissance	Accessible automatiquement par l'administration via l'utilisation de sources de données authentiques

<b>4. OU, être en possession d'une décision d'octroi de l'AWIPH d'une aide à la formation ou à l'emploi prises par ou en vertu du Code de la santé et de l'action sociale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attestation de l'AVIQ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bureau régional AVIQ</li> </ul>
<b>5. OU, était art. 60 §7 ou PTP, avant l'inscription comme demandeur d'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Copie de la convention en question et date de la fin du contrat</li> <li>- Si moins de 6 mois entre la fin de l'article 60 et l'engagement, attestation détaillée en jour par mois du syndicat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En possession du demandeur.</li> <li>- Directeur général du CPAS</li> <li>- Syndicat ou CAPAC</li> </ul>
<b>6. OU, faire partie du sexe sous-représenté dans un secteur connaissant un déséquilibre des sexes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En discuter en Comité de suivi EI</li> </ul>	
<b>II. POUR LES TGD + AU MOINS 1 CONDITION SUPPLÉMENTAIRE PARMIS :</b>		
<b>1. Bénéficiaire depuis au moins 24 mois :</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- d'allocations de chômage ou d'insertion</li> <li>- OU du revenu d'intégration sociale ou d'une aide sociale équivalente</li> <li>- OU d'aucun revenu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attestation détaillée en jour par mois du syndicat</li> <li>- Attestation du CPAS</li> <li>- Avertissements extrait de rôle reçu pour la période concernée</li> </ul>	<p>Accessible automatiquement par l'administration via l'utilisation de sources de données authentiques</p>

**CALCUL D'UNE SUBVENTION POUR LES TRAVAILLEURS ENGAGÉS DANS LE CADRE DU DÉCRET DE 2016**

