



FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES

Circulaire n° 5045 du 29/10/2014

Engagement de personnel dans le cadre d'embauche du plan Activa

Cette circulaire remplace la circulaire n° 4223 du 26/11/2012

<b>Réseaux et niveaux concernés</b> <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	<b>Destinataires de la circulaire</b>  - Aux Chefs des établissements d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;  - Aux Directeurs-Présidents des Hautes Ecoles de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;  - Aux Directeurs des Ecoles supérieures des Arts de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;  - Aux Administrateurs(trices) des internats et des homes d'accueil de l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;  - 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 ;  - Aux Directeurs(trices) des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;  <u>Pour information :</u> - Aux Organisations syndicales ; - Aux Commissaires et délégués du Gouvernement						
<b>Type de circulaire</b> <input checked="" type="checkbox"/> Circulaire administrative <input type="checkbox"/> Circulaire informative							
<b>Période de validité</b> <input type="checkbox"/> A partir du							
<b>Documents à renvoyer</b> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Date limite : <input type="checkbox"/> Voir dates figurant dans la circulaire							
<b>Mot-clé :</b>  Plan d'embauche Activa / Personnel administratif / Personnel ouvrier							
<b>Signataire</b> Ministre / Administration :  AGPE - Direction générale des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie – Bruxelles  Madame Colette Dupont Directrice générale a.i							
<b>Personnes de contact</b>  Service ou Association : Direction de la Coordination							
<table border="1"><thead><tr><th>Nom et prénom</th><th>Téléphone</th><th>Email</th></tr></thead><tbody><tr><td>Géraldine MENESTRET</td><td>02/500.48.42.</td><td>geraldine.menestret@cfwb.be</td></tr></tbody></table>	Nom et prénom	Téléphone	Email	Géraldine MENESTRET	02/500.48.42.	geraldine.menestret@cfwb.be	
Nom et prénom	Téléphone	Email					
Géraldine MENESTRET	02/500.48.42.	geraldine.menestret@cfwb.be					
Service ou Association : Direction des Statuts							
<table border="1"><thead><tr><th>Nom et prénom</th><th>Téléphone</th><th>Email</th></tr></thead><tbody><tr><td>Muriel SZABO</td><td>02/413.36.81.</td><td>muriel.szabo@cfwb.be</td></tr></tbody></table>	Nom et prénom	Téléphone	Email	Muriel SZABO	02/413.36.81.	muriel.szabo@cfwb.be	
Nom et prénom	Téléphone	Email					
Muriel SZABO	02/413.36.81.	muriel.szabo@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 du plan fédéral d'embauche Activa et Activa Start. Elle annule et remplace la circulaire n°4223 du 26/11/2012.

Vous êtes donc autorisé à 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.

La présente circulaire a également pour objet d'incorporer les diverses modifications législatives apportées par la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique ouvriers-employés <sup>1</sup> et celles relatives au régime Activa.

La loi précitée apporte, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, notamment 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.

Par ailleurs, depuis le 1er juillet 2013, le régime Activa a été renforcé par l'instauration d'une nouvelle catégorie de demandeurs d'emploi prise en compte pour le bénéfice de l'avantage Activa. Au sein de cette catégorie, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les conditions suivantes doivent être remplies :

Pour le bénéfice de la réduction des cotisations sociales :

- avoir moins de 30 ans ;
- être inscrit depuis au moins 6 mois comme demandeur d'emploi inoccupé dans les 18 derniers mois;
- ne pas posséder de diplôme/certificat de l'enseignement secondaire supérieur.

Pour le bénéfice de l'allocation de travail, outre les conditions indiquées ci-dessus :

- être chômeur complet indemnisé.

Colette DUPONT  
Directrice générale a.i.



---

<sup>1</sup> 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)

## 1. Conditions

Le Plan Activa vise la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi dans le circuit normal du travail en octroyant :

- une diminution des cotisations patronales O.N.S.S. ;
- une allocation de travail (ou allocation de chômage activée) que l'employeur peut déduire du salaire net à payer. Cette allocation est payée par l'ONEM au travailleur via son organisme de paiement (syndicat ou CAPAC).

Les **conditions** pour bénéficier du plan d'embauche sont les suivantes :

### **Pour le régime Activa**

Le membre du personnel doit être inscrit comme **demandeur d'emploi inoccupé** auprès du service régional de l'emploi :

- à la date de demande de la carte de travail ou, en cas d'engagement, le jour qui précède son engagement ;
- et pendant une certaine durée au cours d'une période de référence antérieure à la demande de la carte de travail ou, en cas d'engagement, avant le jour qui précède celui-ci.

Dans certains cas, le membre du personnel doit être **chômeur complet indemnisé** (CCI) à la date de demande de la carte ou, en cas d'engagement, le jour qui précède celui-ci. (Voir tableau récapitulatif)

### **Pour le régime Activa pour les moins de 30 ans**

- Avoir moins de 30 ans ;
- être inscrit comme demandeur d'emploi pendant 6 mois ;
- ne pas avoir de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

### **Pour le régime Activa Start**

Le membre du personnel doit satisfaire simultanément aux conditions suivantes :

- avoir moins de 26 ans ;
- être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- être soit très peu qualifié, soit peu qualifié et jeune handicapé ou jeune d'origine étrangère.

## 2. Avantages

### 2.1. Régime Activa

Vous trouverez ci-après un tableau récapitulatif des avantages octroyés dans le cadre du plan Activa et les différentes conditions à remplir par le travailleur :

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
moins de 25 ans	12 mois dans une période de 18 mois calendrier	1.000 euros 5 trimestres	CCI	500 euros 16 mois
moins de 30 ans	6 mois dans une période de 9 mois calendrier	1.500 euros 12 trimestres	CCI Absence de CESS	500 euros 36 mois
moins de 45 ans	24 mois dans une période de 36 mois calendrier	1.000 euros 9 trimestres	CCI	500 euros 16 mois
moins de 45 ans	36 mois dans une période de 54 mois calendrier	1.000 euros 9 trimestres + 400 euros 4 trimestres	CCI	500 euros 24 mois
moins de 45 ans	60 mois dans une période de 90 mois calendrier	1.000 euros 9 trimestres + 400 euros 12 trimestres	CCI	500 euros 30 mois
au moins 45 ans	1 jour	Aucune	Aptitude au travail réduite  Pas d'études dans l'enseignement de jour  Plus soumis à l'obligation scolaire	500 euros 24 mois
au moins 45 ans	6 mois dans une période de 9 mois calendrier	1.000 euros 5 trimestres + 400 euros 16 trimestres		Aucune
au moins 45 ans	12 mois dans une période de 18 mois calendrier	1.000 euros 21 trimestres		Aucune
au moins 45 ans	18 mois dans une période de 27 mois calendrier	1.000 euros 21 trimestres	CCI	500 euros 30 mois

## 2.2. Régime Activa Start

Lors de l'engagement d'un jeune, vous pouvez bénéficier d'une réduction des cotisations O.N.S.S. patronales de :

- 1.000 euros par trimestre pendant le trimestre de l'engagement et pendant les 15 trimestres suivants ;
- 400 euros par trimestre pendant les trimestres suivants.

La réduction des cotisations n'est toutefois plus d'application après le trimestre dans lequel le jeune a atteint l'âge de 26 ans.

Le jeune peut bénéficier d'une allocation de travail de 350 euros pendant le mois de l'engagement et les 5 mois suivants.

## 3. Procédure

### 3.1. Généralités

Pour bénéficier des avantages du plan Activa, le demandeur d'emploi doit posséder une **carte de travail – formulaire C63**, qu'il peut se procurer auprès du bureau de chômage ou de son ALE (Agence Locale pour l'Emploi).

La carte de travail mentionne les avantages octroyés. Elle est en principe valable 6 mois.

Si le travailleur ouvre le droit à l'allocation de travail et/ou à la diminution des cotisations patronales O.N.S.S., un **contrat de travail** doit être conclu (voir point 3.2.).

Ce contrat **doit être accompagné** soit de l'**annexe au contrat de travail Activa**, soit de l'**annexe au contrat de travail Activa Start** (téléchargeable sur le site de l'ONEM à l'adresse suivante : <http://www.onem.be>) qui reprend les dispositions spécifiques relatives à la réglementation Activa.

Le travailleur doit introduire, via son organisme de paiement, son contrat de travail (avec l'annexe au contrat de travail Activa) auprès du bureau de chômage local de l'ONEM.

Mensuellement, le chef d'établissement doit compléter un **certificat d'indemnisation (allocation de travail Activa) – formulaire C78-Activa** ou **formulaire C78-Activa-Start** (téléchargeables sur le site de l'ONEM à l'adresse suivante : <http://www.onem.be>) à remettre au travailleur qui l'introduira auprès de son organisme de paiement afin de percevoir l'allocation de travail.

Une partie du salaire (allocation de travail) est payée par l'organisme de paiement, à savoir la CAPAC ou le syndicat. Le solde est payé par l'employeur.

La Direction déconcentrée dont relève votre établissement doit être informée mensuellement du montant de l'allocation de travail à déduire.

Le chef d'établissement indique sur la déclaration O.N.S.S. trimestrielle le fait qu'il a droit à une diminution des cotisations patronales O.N.S.S. pour le travailleur en question.

L'ONEM aura transmis à l'ONSS les données nécessaires concernant le travailleur en question.

Les montants de l'allocation de travail et de la diminution des cotisations patronales O.N.S.S. sont octroyés proportionnellement au régime horaire de travail.

### **3.2. 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.

Remarque : s'il s'agit d'un engagement Activa Start, il y a lieu de le préciser sur le contrat.

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 moeurs destiné aux administrations publiques, aux particuliers et aux organismes privés ;

- une copie<sup>1</sup> 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 du plan d'embauche Activa ou Activa Start 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.
- Les avantages de ce plan d'embauche ne seront pas accordés ou seront retirés s'il est constaté qu'un travailleur a été engagé en remplacement et dans la même fonction qu'un travailleur licencié avec comme but principal d'obtenir les avantages financiers du plan Activa ou Activa Start.
- **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 2ans sauf s'il s'agit du remplacement d'une personne en interruption de carrière**

---

<sup>1</sup> 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.ANTER.		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 2 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 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 2013<sup>1</sup>.

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

Le membre du personnel administratif 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. Nouveautés en matière de rupture de contrat à durée déterminée

### 6.1. Ancien régime applicable jusqu'au 31 décembre 2013

**Jusqu'au 31 décembre 2013**, il était possible de mettre fin à un contrat de travail à durée déterminée :

- soit pendant la période d'essai ;
- soit pour faute grave.

Hormis ces deux hypothèses, la résiliation anticipée d'un contrat à durée déterminée n'était pas possible.

Toutefois, si l'une des parties résiliait le contrat à durée déterminée avant son échéance, le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu était due.<sup>2</sup>

### 6.2. Nouveau régime à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014

#### 1) Règle générale

**A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014<sup>3</sup>**, le principe est le même, à savoir que les parties n'ont **pas la possibilité de résilier unilatéralement** le contrat conclu pour une durée déterminée sans motif grave avant le terme prévu.

---

<sup>1</sup> 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)

<sup>2</sup> L'indemnité ne pouvait dépasser le double de l'indemnité qui aurait été due si le contrat de travail avait été conclu pour une durée indéterminée.

<sup>3</sup> Article 40 de la loi du 3 juillet 1978 telle que modifiée par la loi du 26 décembre 2013.

Si l'une des parties met fin malgré tout au contrat, elle devra payer à l'autre une indemnité. Cette indemnité correspond au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu<sup>1</sup>.

2) Exception à la règle générale : résiliation possible durant la première moitié du contrat (avec un maximum de 6 mois).

Chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail **durant la première moitié de la durée** convenue et sans que cette période (pendant laquelle le préavis est possible) **ne dépasse 6 mois**.

La période pendant laquelle le contrat à durée déterminée peut être rompu moyennant préavis est donc un délai fixe (6 mois maximum). Ce délai n'est pas suspendu en cas de suspension de l'exécution du contrat.

Si l'une des parties résilie le contrat durant la première moitié du contrat (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-dessous).

**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<sup>er</sup> 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)

**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.
- Si les parties ont conclu des contrats à durée déterminée successifs, seul le premier contrat conclu pourra être résilié unilatéralement moyennant un préavis.

---

<sup>1</sup> L'indemnité ne peut dépasser le double de l'indemnité qui aurait été due si le contrat de travail avait été conclu pour une durée indéterminée.

**Tableau récapitulatif des nouveaux délais de préavis (art. 37/2, §§1<sup>er</sup> et 2)**

<b>ANCIENNETE</b>	<b>Délais de préavis à respecter par l'EMPLOYEUR</b>	<b>Délais de préavis à respecter par le TRAVAILLEUR (ouvrier ou employé)</b>
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 : <b>3 semaines supplémentaires par année entamée d'ancienneté</b>	9 semaines

## **7. En résumé**

Pour bénéficier du régime Activa :

Le travailleur doit :

- être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- dans certains cas, être chômeur complet indemnisé ; (pour bénéficier de l'allocation de travail) ;
- pour le régime Activa Start, ne pas encore avoir 26 ans et être soit très peu qualifié, soit peu qualifié et jeune handicapé ou jeune d'origine étrangère ;
- pour le régime Activa pour les moins de 30 ans, avoir moins de 30 ans, être inscrit comme demandeur d'emploi pendant 6 mois, ne pas avoir de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ;
- disposer d'une carte de travail.

Formalités à remplir :

- un contrat de travail auquel est joint l'annexe au contrat de travail Activa ou Activa Start doit être conclu. Pour rappel, il doit être avalisé par la direction déconcentrée dont dépend l'établissement scolaire ;
- le chef d'établissement doit remettre mensuellement un formulaire C78-Activa ou Activa Start pour permettre au travailleur de percevoir l'allocation de travail ;
- le chef d'établissement indique sur la déclaration O.N.S.S. trimestrielle le fait qu'il a droit à une diminution des cotisations patronales O.N.S.S. pour le travailleur en question.

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 et/ou à la diminution des cotisations patronales O.N.S.S.

## CONTRAT DE TRAVAIL D'OUVRIER A DUREE DETERMINEE

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 du **Plan ACTIVA**.

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, Rue des Chartreux, 57 à 1000 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 compétent<sup>1</sup>.

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,

---

<sup>1</sup> Le tribunal compétent est celui du lieu de travail.

**CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYE A DUREE DETERMINEE**

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 du **plan ACTIVA**

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, Rue des Chartreux, 57 à 1000 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 compétent<sup>1</sup>.

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

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

L'Employeur,

Vu pour contrôle

---

<sup>1</sup> 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 **du Plan ACTIVA.**

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, Rue des Chartreux, 57 à 1000 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 compétent<sup>1</sup>.

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,

---

<sup>1</sup> Le tribunal compétent est celui du lieu de travail.

<b>CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYE DE REMPLACEMENT</b>
---

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 du **plan ACTIVA**

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, Rue des Chartreux, 57 à 1000 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 compétent<sup>1</sup>.

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

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

L'Employeur,

Vu pour contrôle,

---

<sup>1</sup> Le tribunal compétent est celui du lieu de travail.