

Les mutations progressives des Agences Locales pour l'Emploi (ALE)

RÉPONSES À 10 QUESTIONS-CLÉS

- Daniel Draguet -

L'ASBL ALE

et la composition de son Conseil d'Administration (CA)

Depuis l'application des nouvelles dispositions relatives au régime ALE (Loi du 30 mars 1994), les communes ou groupes de communes ont dû créer une ALE sous forme d'une association sans but lucratif (ASBL).

Elles comprennent un ou des fonctionnaires de l'ONEM et un Conseil d'Administration (CA-ALE) composé paritairement :

- d'une part, de membres désignés par le Conseil communal suivant la proportion entre la majorité et la minorité ;
- et d'autre part, de membres représentant les organisations d'employeurs et de travailleurs qui siègent au Conseil National du Travail (CNT).

Les CA-ALE sont composés généralement de 12 membres :

- 6 membres désignés proportionnellement par le Conseil communal entre la majorité et la minorité (élus directs) ;
- 3 membres représentant les organisations d'employeurs ;
- 3 membres représentant les organisations syndicales : Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB), Confédération des syndicats (CSC), Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB).

1. Qui peut travailler en ALE ?

Certaines personnes sont inscrites d'office auprès de l'ALE, alors que d'autres peuvent s'inscrire librement.

Les inscrits d'office sont les chômeurs complets indemnisés :

- de moins de 45 ans qui ont au moins 2 ans d'allocations de chômage ou d'attente ;
- de 45 ans et plus qui ont au moins 6 mois d'allocations de chômage.

Les inscrits volontaires sont :

- les chômeurs complets indemnisés qui comptent au moins 24 mois d'allocations au cours des 36 mois qui précèdent leur inscription en ALE ;
- les chômeurs de longue durée dispensés de l'obligation d'être disponibles sur le marché de l'emploi (p.e. les chômeurs âgés) ;
- les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale à condition d'être inscrits comme demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires d'une aide sociale financière du Centre public d'aide sociale (CPAS) à condition d'être sans travail et inscrits comme demandeurs d'emploi.

Remarques : Les inscrits d'office doivent répondre à la convocation de l'ONEM ou de l'ALE sous peine d'être sanctionnés durant 4 à 52 semaines (exclusion définitive en cas de récidive). De plus, ils doivent indiquer qu'ils ne sont pas opposés à prester des heures en ALE sinon ils risquent d'être considérés par l'ONEM comme indisponibles sur le marché de l'emploi.

Certains travailleurs ne peuvent pas exercer une activité ALE ou s'inscrire dans une ALE. Il s'agit :

- des prépensionnés ;
- des travailleurs occupés à temps partiel même avec complément chômage ;
- des travailleurs âgés frontaliers qui bénéficient d'une indemnité complémentaire ;
- des chômeurs qui bénéficient du complément d'adaptation, c'est-à-dire, les chômeurs qui sont indemnisés dans leur 1^{ère} période de chômage (normalement les 12 premiers mois d'une nouvelle période de chômage notamment après reprise de travail d'au moins 12 mois à temps plein).

Avec le plan d'accompagnement des chômeurs (plus communément appelé « contrôle de la disponibilité des chômeurs »), excepté ceux ayant une inaptitude permanente au travail d'au moins 33% reconnue par le directeur de l'ONEM, tous les travailleurs ALE doivent être inscrits comme demandeurs d'emploi et être disponibles pour le marché du travail.

Cela signifie que le chômeur doit se comporter comme un réel demandeur d'emploi et accepter un emploi convenable.

La tâche de l'agent ALE est de fournir des informations correctes et claires à ce sujet au travailleur ALE et de l'encourager à accepter un emploi dans le circuit régulier du travail, une formation ou des initiatives de réinsertion des services régionaux et communautaires de l'emploi et de la formation.

2. Quelles activités sont autorisées par le travailleur ALE ?

Le travailleur peut exercer une activité auprès :

▪ **Des personnes privées :**

- *aide à la surveillance ou à l'accompagnement de personnes malades ou d'enfants* : garder les enfants, surveiller les enfants avant et après l'école, donner des leçons de rattrapage, accompagner les enfants au cinéma/au stade/à la piscine, garder des personnes malades ou handicapées, faire les courses pour les personnes âgées, accompagner les enfants ou les personnes âgées chez le médecin,...
- *aide au petit entretien de jardin* : tondre la pelouse, tailler les haies, déneiger, entretenir les parterres, bêcher, balayer les feuilles, semer, planter,...
- *aide à l'accomplissement de formalités administratives* : compléter les formulaires et accompagner les personnes aux services communaux pour une demande de pension ;
- *aide aux travaux d'entretien et de réparation au domicile de l'utilisateur refusés par les professionnels en raison de leur faible importance* : installer une prise de courant, remplacer un joint au robinet,...
- *aide pour la garde et les soins à apporter aux animaux domestiques en l'absence des propriétaires* (p.e. pendant les vacances) s'il n'y a pas de pension pour animaux dans les environs.

Rappel : *Les activités au profit des personnes physiques doivent être des tâches de petite et moyenne importance qui :*

- *peuvent normalement être effectuées par l'utilisateur lui-même ;*
- *ne sont pas exécutées par les professionnels en raison de leur faible importance.*

Ceci signifie que l'utilisateur ne peut demander de construire un garage ou de tapisser toute une maison, par exemple.

A. L'ONEM n'a pas instauré de nouvelles activités depuis l'instauration des Titres-Services. Tout au plus, dans la presse flamande, il y a eu une déclaration du Ministre de l'Emploi et du Travail d'autoriser certaines activités pour les plus de 50 ans pour encadrer les personnes âgées : l'ONEM n'a jamais été interpellé par le Ministre à ce sujet.

B. Dans certaines ALE, l'activité « déménagement » est considérée comme une activité autorisée dans le système ALE. Il s'agit le plus souvent des travaux suivants : aide à l'emballage chez l'utilisateur, chargement et déchargement du camion + transport, aide au démontage et au montage d'armoires,... A ce sujet, l'ONEM a fait remarquer que :

- certaines de ces activités sont rencontrées par les circuits du travail régulier ;
- cette activité peut donner lieu à des blessures physiques (p.e. blessures au dos) et à des dégâts matériels (p.e. dégâts à une armoire, une table,...).

Pour les raisons précitées, l'ONEM n'a autorisé l'activité « déménagement » que pour les travaux suivants : aide à l'emballage et au déballage chez l'utilisateur ainsi qu'au démontage et au montage d'armoires,...

C. Concernant l'activité d'aide à domicile de nature ménagère, depuis l'instauration des Titres-Services, cette activité n'est plus autorisée pour les chômeurs qui satisfont aux conditions pour travailler en ALE après le 1^{er} mars 2004. De même, il n'y a plus d'inscription de nouveaux utilisateurs « personnes physiques » pour la dite activité.

Cependant, durant la période transitoire à la mise en place des Titres-Services, cette activité peut être poursuivie lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- le travailleur ALE était lié au 1^{er} mars 2004 par un contrat de travail ALE ;
- le travailleur ALE exerçait déjà cette activité de manière effective (minimum 1 heure) auprès d'un utilisateur au cours de la période de 18 mois calendrier qui précèdent le mois au cours duquel il souhaite exercer l'activité ;

Exemple : le travailleur ALE qui, en février 2007, veut effectuer l'aide à domicile, pourra le faire si les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- avoir déjà été lié par un contrat de travail au 1^{er} mars 2004 ;
 - et avoir effectué ce type d'activité au cours de la période d'août 2005 à janvier 2007.
- le travailleur ALE n'a pas été, après le 1^{er} mars 2004, lié par un contrat de travail pendant une période ininterrompue de huit mois ;
 - l'utilisateur « personnes physiques » était, au 1^{er} mars 2004, en possession d'un formulaire d'utilisateur valable pour l'exécution de cette activité. Après cette date, l'utilisateur a continué à toujours renouveler cette inscription.

Si entre-temps, le travailleur ALE a été occupé dans le cadre des Titres-Services et/ou une autre occupation, il peut à l'issue de l'occupation, être à nouveau indemnisable et retourner au régime ALE lorsque les conditions simultanées citées ci-dessus sont remplies. De plus, il doit satisfaire aux conditions pour travailler en ALE.

Si le passage vers le dispositif des Titres-Services n'est pas satisfaisant, le retour dans le régime ALE n'est accepté d'office qu'une seule fois. Le travailleur continue à bénéficier de son droit aux allocations et de retour au régime ALE. Ceci ne fait pas obstacle à la possibilité pour le directeur du bureau de chômage de prendre une décision de sanction pour cause de chômage volontaire si par exemple l'employeur a mis fin à l'occupation pour faute grave.

Comme précisé ci-dessus, cette disposition vaut durant la période transitoire de la mise en place des Titres-Services. Elle reste toujours d'actualité puisque la période transitoire n'a pas été arrêtée dans le temps. Cependant, par un Arrêté Royal du 11 janvier 2007, il est proposé de supprimer l'activité d'aide ménagère au 1^{er} juillet 2007 pour les travailleurs âgés de moins de 40 ans toujours inscrits pour l'exercice de l'activité précitée. Nos représentants au Comité de gestion de l'ONEM vont s'y opposer.

*D. Certaines ALE, par décision du Conseil d'Administration, demandent aux travailleurs ALE de présenter un **certificat de bonnes conduite, vie et mœurs**. Cette situation se rencontre pour l'exécution de certaines activités telles que l'accueil d'enfants.*

En l'espèce, l'ALE doit prendre en considération le principe de pertinence et le respect de la vie privée. Le non-respect du principe de pertinence peut avoir pour conséquence l'application de l'article 1382 du Code Civil et qu'un dédommagement puisse donc être dû lorsque le candidat travailleur intente une action en justice parce qu'il estime que les questions relatives à sa vie privée ne sont pas pertinentes.

***Exemple 1 :** le certificat fait état d'une condamnation pénale liée à des faits de mœurs : le Conseil d'Administration peut décider de ne pas engager le travailleur ALE pour l'activité d'accueil d'enfants.*

***Exemple 2 :** le certificat fait état d'une condamnation pénale relative au non-respect du code de la route : cela ne peut pas constituer un motif pour ne pas accepter le travailleur pour l'activité ALE.*

▪ **Des autorités locales :**

- **activités répondant à des besoins non rencontrés par les circuits de travail régulier :** travaux saisonniers ponctuels d'amélioration de l'environnement, embellissement et protection de l'environnement, régler la circulation à la sortie des écoles, nettoyer des quartiers délabrés, aider à la distribution de repas chaud, apporter une aide occasionnelle dans des bibliothèques communales, assister exceptionnellement le personnel communal à l'occasion de kermesses/de braderies/de marchés,...

- **aide exceptionnelle rendue nécessaire suite aux intempéries ou à des catastrophes naturelles** : apporter une aide exceptionnelle au personnel communal lors d'une inondation ou d'un tempête.

Rappel : *Les activités au profit des autorités locales doivent être des tâches qui ne sont pas normalement confiées à du personnel statutaire, contractuel ou contractuel subventionné.*

Ceci signifie que l'utilisateur ne peut demander de gérer au jour le jour et de façon permanente la bibliothèque de la commune.

*L'activité comme **Assistant de prévention et de Sécurité** est réservée exclusivement pour les communes qui ont conclu un contrat de sécurité avec le Service Public Fédéral de l'Intérieur ou qui ont conclu une convention concernant la politique de la ville avec l'Exécutif régional compétent.*

Cette activité est proposée prioritairement aux travailleurs ALE volontaires âgés d'au moins 40 ans et ce, jusqu'au terme du contrat de sécurité ou de la convention relative à la politique de la ville en cours.

*Après quoi, l'activité APS est remplacée par le système **ACTIVA APS**. Il n'est donc plus possible d'être engagé en tant que travailleur ALE pour effectuer ce type d'activité.*

*Le plan **ACTIVA APS** est un moyen pour augmenter le taux d'emploi en général et celui des travailleurs âgés (de 45 ans ou plus) en particulier. Il vise la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi dans le circuit du travail normal en octroyant :*

- *une réduction de cotisations patronales ONSS ;*
- *une allocation de chômage activée (dénommée allocation de travail) qui peut être déduite du salaire net à payer. Cette allocation de travail est payée au travailleur.*

*Si un travailleur remplit les conditions du plan **ACTIVA**, une carte de travail est délivrée par le bureau du chômage de l'ONEM compétent pour le lieu de résidence du travailleur.*

Pour que l'employeur bénéficie de la réduction ONSS, le travailleur âgé :

- *de moins de 25 ans doit être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé pendant au moins 12 mois au cours des 18 mois calendrier précédant l'engagement ou la demande de la carte de travail ;*
- *d'au moins 25 ans et de moins de 45 ans doit être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé pendant au moins 24 mois au cours des 36 mois précédant l'engagement ou la demande de la carte de travail ;*
- *de 45 ans ou plus doit être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé pendant au moins 6 mois au cours des 9 mois calendrier précédant l'engagement ou la demande de la carte de travail.*

Pour pouvoir bénéficier de la carte de travail, le travailleur doit satisfaire :

- aux conditions requises ouvrant le droit à la réduction ONSS employeur ;
- et être chômeur complet indemnisé au moment de l'engagement ou de la demande de la carte de travail.

Aperçu schématique

Condition travailleur			Réduction ONSS	Allocation de travail
Age	Durée d'inscription	Chômeur complet indemnisé		
- 25 ans	312 jours dans les 18 mois calendrier	NON	1.000 € : trimestres 1 à 21	NON
		OUI		900 €/mois : 60 mois calendrier
25 ans et - 45 ans	624 jours dans les 36 mois calendrier	NON		NON
		OUI		900 €/mois : 60 mois calendrier
45 ans et plus	156 jours dans les 9 mois calendrier	NON	1.000 € : illimité	NON
		OUI		1.100 €/mois : illimité

▪ **Des ASBL et associations non commerciales :**

- **aide lors d'une manifestation sociale, culturelle, sportive ou humanitaire :** accueillir les participants, surveiller le parking, réaliser les décors, aider à la régie son et lumière, remettre en couleur des terrains de sports et refaire le marquage au sol, entretenir les vestiaires et les installations sportives, être steward de football, collecter et trier des vêtements/meubles/nourritures ;
- **activités de formation mises en place par les associations :** donner des cours de langue ou de rattrapage, donner des cours dans une école de devoirs
- **accompagnement et initiation à certains hobbies ou sports :** entraîner à un sport, donner des leçons de musique/de bricolage/de théâtre ;

Rappel : Les activités au profit d'associations sont des tâches qui, par leur nature ou par leur caractère occasionnel, sont habituellement effectuées par des bénévoles et qui ne relèvent pas de la gestion journalière.

Ceci signifie que l'utilisateur ne peut demander d'organiser et de gérer un camp sportif ou une pleine de jeux durant la période des vacances scolaires, par exemple.

- **Des établissements d'enseignement :**
 - accueillir des enfants avant et après l'école ;
 - aider à l'organisation d'activités parascolaires ;
 - aider à l'accompagnement d'enfants à des activités ;
 - aider à l'accompagnement en bus scolaire.

Rappel : Les activités au profit des écoles sont des tâches qui par leur nature, leur importance ou leur caractère occasionnel sont habituellement effectuées par des bénévoles et qui ne sont pas effectuées par le personnel ordinaire ni dans le circuit régulier du travail.

Ceci signifie que l'utilisateur ne peut demander de conduire un mini car pour faire le ramassage scolaire, par exemple.

- **Des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture :**
 - en ce qui concerne le secteur de l'horticulture, sont autorisées toutes les activités appartenant au secteur à l'exception de la culture des champignons, de l'installation et de l'entretien des parcs et jardins ;
 - en ce qui concerne le secteur de l'agriculture, sont autorisées les activités saisonnières correspondant à des périodes de pointes, par exemple les semis et la récolte.

Rappel : La conduite de machines et l'utilisation de produits chimiques sont exclues.

3. Combien d'heures peuvent être prestées dans le cadre de l'ALE ?

Pour les activités ordinaires (activités auprès des personnes physiques, des autorités locales, des ASBL et autres associations non commerciales, des établissements d'enseignement) : 45 heures par mois pour autant que la limite annuelle de 630 heures soit respectée.

Pour les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture : 150 heures par mois pour autant que la limite annuelle de 630 heures soit respectée.

En cas de cumul entre activités ordinaires et secteurs de l'agriculture et de l'horticulture : 45 heures par mois pour les activités ordinaires et 150 heures par mois pour les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture pour autant que la limite annuelle de 630 heures soit respectée après cumul des heures prestées dans les deux types d'activités.

Pour les calamités naturelles le nombre mensuel d'heures est fixé au cas par cas par le Ministre : le Ministre peut accorder des dérogations à la limite mensuelle de 45 heures. Reste que la limite annuelle de 630 heures doit être respectée même en cas de cumul avec les autres types d'activités.

4. Que perçoit le travailleur pour les heures prestées dans le cadre de l'ALE ?

En plus de ses allocations de chômage, le travailleur qui preste des heures dans le cadre de l'ALE est payé au moyen de chèques ALE acquis par les utilisateurs.

Pour chaque heure prestée ou entamée, l'utilisateur remet au travailleur ALE un chèque ALE au moment où l'activité est terminée ou, au plus tard, le dernier jour du mois au cours duquel les prestations ont été effectuées.

Le montant du chèque ALE de 4,10 €, qui est dû au travailleur, est exempt d'impôts (soit 184,50 € par mois pour 45 heures de travail).

Les heures prestées dans le cadre de l'ALE sont payées au travailleur ALE après avoir remis son formulaire de prestations et les chèques ALE reçus des utilisateurs auprès de son organisme de paiement (syndicat ou CAPAC).

5. Les frais de déplacement sont-ils remboursés ?

Le montant des frais de déplacement à accorder au travailleur ALE doit s'élever au minimum à 0,15 € par kilomètre si la distance entre le lieu de travail et le domicile est supérieure à 5 kilomètres.

Cette intervention est à charge de l'ALE ou de l'utilisateur. Elle est due pour tout déplacement effectué dans ou en dehors de la commune où réside le travailleur ALE.

C'est l'ALE qui fixe le montant de remboursement au kilomètre : il peut être supérieur à 0,15 €.

Ce remboursement est exempt d'impôts.

6. Le travailleur est-il assuré contre les accidents du travail et en responsabilité civile ?

Au cours de la prestation d'activités ALE, le travailleur ALE est couvert par une assurance « accident du travail » et une assurance « responsabilité civile » contractée par l'Office National de l'Emploi (ONEM).

L'assurance « **accident du travail** » couvre le travailleur ALE en cas d'accident sur le chemin du travail ou sur son lieu de travail.

Elle permet d'indemniser le travailleur en cas d'incapacité temporaire ou permanente de travail. Elle permet également, en cas de décès du travailleur ALE, d'indemniser ses ayants droits.

A. Indemnisation en cas d'incapacité temporaire de travail

Pendant toute la période d'incapacité, le travailleur ALE reçoit pour chaque jour d'incapacité (dimanche excepté) 4,10 € en plus du montant de son allocation journalière de chômage.

Ces montants sont payés par le service chômage sur base d'un formulaire ALE 6 délivré et complété par l'agent ALE et ce, pour chaque mois d'incapacité reconnu par la société d'assurances.

Par la suite, l'ONEM se chargera de récupérer ces montants auprès de la compagnie d'assurances.

B. Indemnisation en cas d'incapacité permanente de travail

La société d'assurances paie au chômeur une indemnité annuelle calculée sur un montant de base qui correspond à 13,85 fois le montant du revenu minimum mensuel garanti, soit $13,85 \times 1.258,91 \text{ €} = 17.435,90 \text{ €}$ par an (suite à l'Accord interprofessionnel 2007-2008, le revenu minimum mensuel garanti sera augmenté de 25 € au 1^{er} avril 2007 et de 25 € au 1^{er} octobre 2008).

Ce montant de base vaut pour toutes les catégories d'âge.

Le montant de l'indemnité est égal au montant de base (17.435,90 €) multiplié par le pourcentage accordé d'incapacité de travail permanente par la société d'assurances.

Exemples :

- Incapacité totale => le montant annuel s'élèvera à 17.435,90 €.
- Incapacité 30% => le montant annuel s'élèvera à $17.435,90 \text{ €} \times 30/100 = 5.230,77 \text{ €}$.
- Les indemnités dont le pourcentage d'incapacité est égal ou supérieur à 10% sont indemnisées mensuellement sur base d'1/12 du montant annuel.
- Les indemnités dont le pourcentage d'incapacité est inférieur à 10% sont liquidées annuellement en décembre.

C. Indemnisation en cas de décès

La société d'assurances paie à l'ayant droit :

- une indemnité pour frais funéraires calculée sur base du montant de base qui correspond à 13,85 fois le montant du revenu minimum mensuel garanti, soit $13,85 \times 1.258,91 \text{ €} = 17.435,90 \text{ €}$ divisé par 365 multiplié par 30. Le montant actuel s'élève donc à $17.435,90/365 \times 30 = 1.433,09 \text{ €}$;
- l'indemnisation des frais de translation du corps ;
- une indemnité de perte de revenu qui correspond à un pourcentage du montant annuel de base (17.435,90 €) selon la catégorie de l'ayant droit : 30% au conjoint ; 15% pour le(s) enfant(s) orphelin(s) de père ou de mère plafonné à 45% du montant annuel de base ; 20% pour le(s) enfant(s) orphelin(s) de père et de mère plafonné à 60 % du montant annuel de base, etc.

Exemple : L'époux reçoit 30% du montant annuel soit $17.435,90 \times 30/100 = 5.230,77 \text{ €}$.

L'assurance « **responsabilité civile** » couvre le travailleur ALE qui provoque involontairement un dommage à l'utilisateur ou aux biens de celui-ci, ou encore à des tiers.

Les dommages ainsi causés sont indemnisés par l'assurance en responsabilité civile conclue par l'ONEM.

Ce n'est pas au travailleur ALE d'indemniser directement l'utilisateur.

Toutefois, la responsabilité civile du travailleur peut être mise en cause en cas :

- de faute lourde : manquement grave ou excessif que ne commettrait normalement pas un homme prudent ;
- d'acte frauduleux : faute intentionnelle, caractérisée par la volonté de nuire à d'autres personnes ou de violer volontairement une obligation importante à laquelle le travailleur est tenu.

Dans ce cas, une action de l'assurance peut être entreprise contre le travailleur ALE.

7. Quel est le statut du travailleur ALE ?

Le chômeur qui travaille dans le cadre d'une ALE garde son statut de chômeur c'est-à-dire qu'il :

- conserve ses droits aux soins de santé, aux allocations familiales majorées, à la pension, ...
- peut bénéficier des programmes d'emploi (Activa, APE, PTP,...) ;
- doit continuer à se conformer à la réglementation de chômage : recherche active d'emploi ; répondre à toutes convocations de présentation chez un employeur.

8. Quelles sont les conséquences du statut de chômeur en matière de réglementation chômage ?

A. Par rapport au contrôle communal

Avec la suppression du contrôle communal à partir du 15 décembre 2005, la dispense de contrôle communal est supprimée pour les travailleurs prestant 20 heures par mois.

Le travailleur ALE doit toujours être en possession de sa carte de contrôle et de son formulaire de prestations.

B. Par rapport à l'inscription comme demandeur d'emploi

Le travailleur APS qui est toujours occupé dans le régime ALE, est dispensé d'office de l'obligation d'être inscrit comme demandeur d'emploi pendant la période de prestations APS.

Le travailleur ALE (autre que APS) ayant une inaptitude limitée au travail d'au moins 33% reconnue par le directeur de l'ONEM, est dispensé de l'obligation d'inscription comme demandeur d'emploi s'il peut justifier d'avoir presté 180 heures ALE dans une période de référence de 6 mois calendrier qui précèdent le mois de dispense.

Cette dispense est valable pendant 6 mois maximum.

Elle peut être reconduite de 6 mois en 6 mois. A chaque fois, le travailleur devra prouver qu'il a presté au moins 180 heures ALE au cours du semestre qui précède.

A la fin de la période de dispense, le travailleur ALE, qui ne peut plus prouver 180 heures ALE dans une période de référence de 6 mois, doit se réinscrire comme demandeur d'emploi auprès du FOREM.

Remarque : Le travailleur ALE (autre que APS) qui ne justifie pas d'une inaptitude limitée au travail d'au moins 33% reconnue par le directeur de l'ONEM, doit rester inscrit comme demandeur d'emploi même s'il prouve avoir presté 180 heures ALE dans une période de référence de 6 mois calendrier.

C. Par rapport à la suspension pour cause de chômage de longue durée (article 80) et à la procédure d'accompagnement des chômeurs (communément appelée contrôle de la disponibilité des chômeurs)

Depuis l'entrée en vigueur du plan d'accompagnement des chômeurs :

- *l'article 80 (chômage de longue durée) est supprimé depuis le 1^{er} juillet :*
 - *2004, pour les chômeurs de moins de 30 ans ;*
 - *2005, pour les chômeurs de moins de 40 ans ;*
 - *2006, pour les chômeurs de moins de 50 ans.*
- *les chômeurs qui avaient été concernés par l'article 80 et qui ont vu leur recours déclaré fondé ne sont plus visés par cette mesure. Néanmoins, ils seront concernés par la procédure de contrôle de la disponibilité des chômeurs après un délai de 12 mois qui prend cours le lendemain du jour où le recours article 80 a été déclaré fondé.*

Par rapport à la suspension pour cause de chômage de longue durée :

- le travailleur APS occupé dans le régime ALE, est toujours protégé contre l'application de l'article 80 pendant la durée de son occupation APS ;
- le travailleur ALE (autre que APS) est protégé contre l'application de l'article 80 s'il peut prouver avoir presté 180 heures ALE pendant une période de référence 6 mois calendrier. Cette dispense est valable 6 mois et est renouvelable si les conditions citées ci-dessus sont respectées. Durant cette période de dispense, il ne peut recevoir d'avertissement dans le cadre d'une suspension pour chômage de longue durée.

En outre, les mois au cours desquels il a travaillé au moins 30 heures ALE, ne sont pas pris en compte pour le calcul de la durée du chômage pour l'application de cette procédure.

De plus, son passé de chômeur est effacé pour l'application de l'article 80 s'il a travaillé en ALE à raison d'une moyenne de 30 heures par mois pendant 36 mois.

Par rapport à la procédure d'accompagnement des chômeurs (communément appelé contrôle de la disponibilité des chômeurs) :

- *les travailleurs (ALE ou non) qui justifient d'une inaptitude limitée au travail d'au moins 33% reconnue par le directeur de l'ONEM ne sont plus concernés par la procédure d'accompagnement des chômeurs ;*
- *les travailleurs APS-ALE ne sont pas concernés par la procédure d'accompagnement des chômeurs pendant son occupation APS ;*
- *les travailleurs ALE autres qu'APS sont concernés par la procédure d'accompagnement des chômeurs.*

Toutefois, si ces travailleurs ALE bénéficient d'une dispense pour avoir presté 180 heures d'ALE dans une période de 6 mois :

- *la convocation sera considérée comme nulle si elle tombe pendant la période de dispense ;*
- *la procédure sera suspendue si la dispense est obtenue après avoir reçu la convocation. La procédure reprendra son cours à l'issue de la dispense.*

9. Quel financement pour la formation des travailleurs ALE ?

La plupart des ALE organisent ou facilitent des formations pour les travailleurs ALE et interviennent souvent dans les frais de formation et/ou de déplacement pour permettre au travailleur ALE de se rendre en formation.

Par ailleurs, dans le but d'encourager les travailleurs ALE à suivre des formations, une prime de formation de 8 € par jour est octroyée à l'intention des travailleurs ALE qui suivent une formation organisée ou reconnue par le FOREM pour la partie wallonne du pays.

Cette prime est octroyée pendant une période de 12 mois maximum au cours de laquelle une formation à mi-temps au moins est suivie.

Pour bénéficier de cette prime, le travailleur ALE doit remplir toutes les conditions suivantes :

- être lié par une convention de formation professionnelle ou suivre une action de formation ou d'insertion qui est financée par l'ALE ;
- être, au début de la formation, dans les conditions de la dispense ALE (avoir presté 180 heures en ALE au cours des 6 mois qui précèdent la formation ou l'action d'insertion) ;
- être occupé par cette formation ou cette action d'insertion pendant au moins 17 h 30 par semaine ;
- la durée totale de cette formation ou de cette action d'insertion doit être de minimum 2 mois ;
- ne pas effectuer de prestation en ALE pendant la durée de la formation ou l'action d'insertion.

Cela dit, selon la réglementation actuelle des ALE, au moins un quart des bénéficiaires de l'ALE doit être investi dans le financement de formations au profit des travailleurs ALE.

Par Arrêté Royal du 10 janvier 2007 (Moniteur Belge du 22.01.2007), l'agence locale pour l'emploi doit avoir rempli son obligation d'utiliser pour les formations au moins 25% des bénéficiaires au plus tard le 31 décembre de l'année suivant celle à laquelle les recettes ont trait.

Le solde non utilisé de ces 25% est destiné à la gestion globale de la sécurité sociale et doit être versé dans le même délai à l'Office national de Sécurité sociale.

Ce versement est assimilé à une dépense de formation.

En outre, cet Arrêté Royal prévoit qu'il ne peut plus y avoir, en ce qui concerne l'obligation relative aux revenus qui ont trait à l'année 2005, de provision réservée pour un exercice suivant.

10. Qu'est-ce qu'un « contrat de travail ALE » ?

Le travailleur ALE bénéficie d'un « contrat de travail ALE ».

Ce « contrat de travail ALE » est un contrat spécifique qui est soumis à une loi qui lui est propre.

Remarques : Ce « contrat de travail » ne suit pas les règles de base régies par la loi de 78 sur le contrat de travail :

- il s'agit d'un contrat par lequel le travailleur ALE s'engage à effectuer, sous l'autorité de l'ALE (l'employeur) et contre rémunération, des prestations de travail dans le cadre d'activités spécifiques ;
- il ne garantit pas un minimum d'heures de prestation ;
- il ne procure aucuns avantages :
 - pas de congés payés ;
 - pas de salaire garanti en cas de maladie (uniquement indemnité de chômage ordinaire) ;
 - pas d'avantages supplémentaires à la pension.

Par ailleurs, le chômeur doit :

- rester disponible sur le marché de l'emploi et du travail ;
- accepter tout emploi convenable qui lui est présenté.

Le « contrat de travail ALE » est conclu pour une durée indéterminée.

Il est rédigé par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard avant le début des prestations de travail.

Remarque : Le « contrat de travail ALE » n'est donc pas, en principe, conclu et signé lors de l'inscription de la personne dans une ALE, mais avant la première activité obtenue grâce à l'ALE.

Le « contrat de travail » est établi en double exemplaire et signé par :

- l'employeur (l'ALE) qui dispose d'une copie ;
- le travailleur ALE (chômeur inscrit obligatoire ou volontaire) qui dispose d'une copie.

Le « contrat de travail ALE » comprend au moins les mentions suivantes :

- les nom, prénoms et résidence habituelle du travailleur ALE ;
- la dénomination de l'ALE, son siège social, son numéro de reconnaissance ainsi que le nom de la personne représentant l'ALE (généralement le président de l'ALE) ;
- la date d'inscription du travailleur dans l'ALE ;
- le code d'enregistrement du travailleur dans l'ALE ;
- les activités qui pourront être proposées au travailleur dans le cadre du contrat de travail ALE ;
- la durée maximale des prestations qui pourront être effectuées dans le cadre du contrat de travail ALE ;
- le montant de la rémunération octroyée au travailleur par heure de travail entamée.

A. A quel moment y a-t-il suspension du « contrat de travail ALE » ?

Le « contrat de travail » est suspendu :

- pendant les périodes de congé et d'interruption de travail (par exemple : période de maladie ou d'accident de travail ; repos de maternité) ;
- pendant la période de vacances annuelles du travailleur ;
- à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiles, en cas de comparution en justice et pour des motifs impérieux ;
- pendant le temps où le travailleur s'absente du travail pour répondre à une offre d'emploi.

Aucune indemnité n'est due par l'utilisateur pendant les périodes de suspension du contrat de travail ALE.

B. Quand y a-t-il fin de « contrat de travail ALE » et préavis ?

Le contrat de travail ALE prend fin :

- lorsque le travailleur ne répond plus aux conditions légales et réglementaires pour effectuer des prestations de travail dans le cadre d'un « contrat de travail ALE » ;
- par la volonté de l'ALE ou du travailleur ;
- dans le cas où le travailleur a trouvé un autre emploi ;
- lorsqu'un qu'un événement soudain, imprévisible, indépendant de la volonté des parties (employeur et travailleur) rend l'exécution du contrat totalement impossible. Si tous ces critères sont rencontrés simultanément, il est mis fin au contrat pour force majeure. Pour exemple : maladie du travailleur à l'issue de laquelle le travailleur est déclaré définitivement inapte aux travaux habituellement exercés pour l'ALE ;
- par la mort du travailleur ALE.

L'ALE ou le travailleur peuvent mettre fin au contrat de travail ALE moyennant un préavis de 7 jours. Le préavis prend cours le lendemain de la notification.

Remarques : Lorsque la rupture émane de l'ALE, le travailleur doit en être averti par lettre simple (pas par lettre recommandée). L'écrit doit comporter le motif de la rupture.

Lorsque la rupture émane du travailleur, l'ALE doit en être avertie par lettre simple (pas par lettre recommandée). L'écrit ne doit pas comporter le motif de la rupture.

Dans le cas où le travailleur a trouvé un autre emploi, le contrat de travail ALE peut être résilié sans préavis, ni indemnité.