

# La Condition de disposition au travail dans le CPAS

De la Théorie à la pratique

Carlo Caldarini

Avril 2024

# Table des matières

<b>Objectifs</b> .....	<b>5</b>
<b>Public cible</b> .....	<b>5</b>
<b>Deux mots sur l'auteur/formateur</b> .....	<b>6</b>
<b>1. Un « pacte social implicite »</b> .....	<b>7</b>
1.1 Ce que la loi entend, et ce que nous entendons, par <i>disposition au travail</i> .....	<b>8</b>
1.2 Quel est le périmètre d'action des travailleurs sociaux .....	9
1.3 Quelles sont les « frontières » entre services de première et de deuxième ligne .....	9
1.4 Comment déterminer si une personne est ou non « disposée au travail » ? .....	10
1.5 Pour résumer .....	11
<b>2. Raisons de santé ou d'équité</b> .....	<b>11</b>
2.1 Raisons de santé .....	12
2.2 Raisons d'équité .....	13
<b>3. La notion de « disposition au travail »</b> .....	<b>14</b>
3.1 La disposition au travail est une « obligation de moyens » .....	14
3.2 La disposition au travail doit être appréciée de manière raisonnable et au cas par cas .....	15
3.3 La disposition au travail s'apprécie « dans la durée » .....	17
3.4 Le cadre de la disposition au travail est différent de celui de la réglementation chômage .....	18
3.5 La disposition au travail doit être analysée à la lumière de ce qui peut être considéré comme « légitime » .....	20
3.6 La disposition au travail relève du CPAS, comme du demandeur .....	23
3.7 La disposition au travail est évaluée en fonction des engagements éventuellement établis dans le PIIS .....	26
<b>4. Pour conclure : 9 critères à retenir</b> .....	<b>28</b>
<b>5. Pratiquement</b> .....	<b>29</b>
<b>6. Questions posées par les travailleurs sociaux</b> .....	<b>30</b>
<b>Cadre légal</b> .....	<b>32</b>
<b>Ouvrages consultés</b> .....	<b>32</b>

# La Condition de disposition au travail dans le CPAS : de la théorie à la pratique

**Carlo Caldarini**

Note: ce document s'appuie en partie sur un travail d'analyse et de formation initié en 2023 au sein du CPAS de Schaerbeek

Dans le seul but de simplifier l'exposé, dans ce document et dans la formation qui lui est associée, la notion de *disposition au travail* est considérée sous l'angle du droit à l'intégration sociale. La loi du 26 mai 2002 (loi DIS) subordonne en effet le droit à l'intégration sociale à la condition d'être disposé à travailler (article 3, 5° et article 10).

En vertu de la loi organique de 1976, l'aide financière peut également être lié par décision du CPAS à certaines des conditions énoncées par la loi DIS, parmi lesquelles la condition d'être disposé à travailler (article 60, §3, 2). Des différences existent cependant lorsque cette notion est appliquée dans le cadre de l'aide sociale.

Pour ceux qui souhaitent approfondir cet aspect, nous recommandons de se référer à ces **trois publications**:

- F. Bouquelle et P. Lambillon, « La disposition au travail », in Mormont et Katrin Stangherlin (Eds.), *Aide sociale – Intégration sociale. Le droit en pratique*, Éditions La Chartre, Bruxelles, 2011, 318-343.
- R. Cherenti, *La collaboration CPAS – bénéficiaires. Sur le chemin de la dignité humaine*, Vanden Broele, Bruges, Genval, 2017.
- J. Duchêne et S. Xhauflaire, *La disposition au travail et le PIIS*, Fédération des CPAS, UVCW, Namur, 2017, 43-48.

## Objectifs

Ce document et la formation qui l'accompagne ont principalement trois objectifs :

- Clarifier ce que l'on entend par « disposition au travail » dans le langage et dans la législation des CPAS.
- Définir des critères d'orientation concrets pouvant guider le CPAS lorsqu'il s'agit d'évaluer si, pour une personne donnée et dans une situation bien spécifique, la condition de disposition au travail est remplie ou non.
- Proposer aux travailleurs sociaux des CPAS un support à la décision, pour appliquer cette notion lors de l'accompagnement des personnes ayant droit à l'intégration sociale ([voire « grille » en annexe](#)).

## Public cible

Les contenus de ce document et de la formation qui l'accompagne ont été conçus et élaborés pour les travailleurs sociaux de première et de deuxième ligne. Cependant, informer et former ces travailleurs sociaux sans impliquer d'autres acteurs clés dans ce processus serait inutile et même contre-productif. Ces autres acteurs ont des rôles distincts mais une responsabilité égale dans l'évaluation de la disposition au travail des personnes demandant ou bénéficiant du droit à l'intégration sociale :

- Les grades légaux et autres dirigeants, qui sont chargés de gérer la machine administrative du CPAS et de veiller au respect des dispositions légales.
- Les cadres intermédiaires, qui sont chargés de la coordination des les travailleurs sociaux.
- Les membres du Conseil d'action sociale, qui jouent un rôle crucial dans la définition et la mise en œuvre des politiques sociales au niveau local.

Il est donc recommandé d'inclure tous ces acteurs dans le processus d'information et de formation afin de garantir une approche holistique et sein du CPAS.

## Deux mots sur l'auteur/formateur



Carlo CALDARINI est titulaire d'un diplôme en sociologie économique ainsi que d'un doctorat en pédagogie sociale.

Son parcours professionnel débute dans les années 1980, aux côtés de Bertrand Schwartz, pionnier des missions locales en France. Depuis lors, il a collaboré avec des instituts de recherche, syndicats, centres de formation, universités, autorités locales et gouvernementales en Italie, en Belgique et dans d'autres pays européens.

Auteur d'une centaine de publications, il a été chercheur, professeur d'université, directeur de projets en politique sociale et travailleur social

en CPAS. Il est actuellement responsable des études et de la recherche sociale dans l'un des plus grands CPAS de Belgique. De plus, il est chercheur associé à l'Institut de Recherche Formation et Action sur les Migrations (IRFAM) et intervient en tant que formateur et expert indépendant.

Ses domaines d'expertise incluent l'aide sociale, l'éducation des adultes, l'emploi, l'insertion socioprofessionnelle, la migration, les politiques sociales, la recherche sociale, la sécurité sociale, la sociologie du travail et le travail social.

## 1. Un « pacte social implicite »

L'article 3 de la loi du 26 mai 2002 relative au droit à l'intégration sociale (loi DIS) énonce que l'une des six conditions spécifiques requises pour bénéficier du droit à l'intégration sociale est la « disposition au travail ».

Les cinq autres conditions portent sur la résidence, l'âge, la nationalité, l'insuffisance des ressources et l'épuisement des droits à d'autres prestations sociales et aux aliments.

Cette condition met en lumière le pacte social implicite établi entre la personne sollicitant l'aide financière du CPAS et la collectivité dans son ensemble, qui assume les coûts de cette aide.

En d'autres termes, le droit subjectif à une protection matérielle minimale implique, en retour, un engagement personnel de la part du demandeur pour chercher à se procurer des ressources suffisantes par ses propres moyens.

Ce pacte suppose que la personne bénéficiant de l'aide du CPAS fera tout ce qui est en son pouvoir pour s'intégrer sur le marché du travail et contribuer ainsi à sa propre subsistance. En retour, la société assume les coûts de cette aide, dans le but de soutenir temporairement les personnes qui en ont besoin, tout en favorisant leur autonomie à long terme. Il s'agit donc d'un engagement mutuel entre l'individu et la collectivité.

Pour un grand nombre de demandeurs, ce pacte implicite prend aujourd'hui la forme explicite d'un « contrat » (le contrat PIIS). Cette évolution peut laisser croire que c'est la loi DIS de 2002, avec sa logique d'« activation sociale », qui a instauré la condition de disposition au travail. Toutefois, cette interprétation n'est pas tout à fait exacte. Même le droit aux moyens minimums d'existence codifié par la loi de 1974, communément appelée *loi Minimex*, n'était pas sans condition.

Dans un sens général et abstrait, seul le revenu universel serait véritablement inconditionnel s'il était appliqué<sup>1</sup>.

Contrairement au revenu universel, le minimex n'a jamais été conçu comme un revenu vital inconditionnel, comme en témoigne clairement le libellé de la loi qui le régissait. L'article 1<sup>er</sup> de cette loi établissait explicitement un lien de subsidiarité entre l'aide de la collectivité et les efforts personnels du demandeur: le minimum de moyens d'existence n'était accordé que si le demandeur ne pouvait pas se procurer suffisamment de ressources « par ses efforts personnels ». En conséquence, les bénéficiaires du minimex ont toujours été tenus, entre autres, de prouver leur disposition « à être mis au travail<sup>2</sup> ».

1 Un revenu universel est une somme d'argent versée à tous les individus d'une société, sans aucune condition préalable, ni aucune contrepartie exigée par le bénéficiaire. C'est cette caractéristique d'inconditionnalité qui distingue le revenu universel des autres formes d'aide ou de prestations sociales financières, qui sont généralement soumises à des critères de revenu, de situation familiale ou d'emploi. Ceci est dit dans les grandes lignes et seulement en théorie, car il existe une multitude de configurations possibles du revenu universel, diversement nommées. Mais aucun véritable revenu universel n'a encore été mis en pratique à grande échelle dans le monde. Des expériences et des projets pilotes ont été menés dans certains pays pour évaluer les implications et les effets d'un tel système. Cependant, aucun de ces projets ne représente une mise en œuvre à grande échelle d'un revenu universel. Ils ont cependant un point commun: le revenu universel est inconditionnel.

2 D. Dumont, « Du Minimex au droit à l'intégration sociale : beaucoup de bruit pour rien ? », in V. van der Plancke (dir.), *Droits sociaux fondamentaux et pauvreté*, Bruxelles, La Chartre, 2012, 129-158.

Au sein d'un CPAS, de nombreuses interrogations émergent quant à la manière dont la condition de disposition au travail peut être mise en pratique. Par exemple, si l'on considère que cette disposition implique une recherche active d'emploi, quels sont les critères utilisés pour évaluer si une personne est effectivement en mesure de travailler ou de rechercher activement un emploi ? Qui est habilité à déterminer la disposition au travail d'un individu et de quelle manière ? Comment le bénéficiaire peut-il être accompagné dans ses démarches pour trouver un emploi ? Quelles sont les obligations qui incombent au bénéficiaire et quelles responsabilités spécifiques reviennent au CPAS ?

Ces questions gravitent, selon nous, autour de quatre axes principaux :

- *La définition de la disposition au travail.* Il est essentiel de clarifier ce que la loi entend par « disposition au travail » et comment cette notion est interprétée et appliquée au sein du CPAS. Cette étape préliminaire permet d'aborder toutes les autres questions.
- *Le périmètre d'action des travailleurs sociaux.* Il est important de définir les responsabilités et les compétences des travailleurs sociaux dans le processus d'évaluation de la disposition au travail. Cela inclut la manière dont les travailleurs sociaux interagissent, d'une part, avec les demandeurs d'aide, en recueillant des informations pertinentes et en fournissant le soutien adapté pour favoriser l'insertion professionnelle, et d'autre part, avec le Conseil de l'action sociale, qui est l'organe en droit de décider de l'octroi ou non de l'aide du CPAS.
- *Les frontières entre services de première et de deuxième ligne.* Il est également nécessaire de définir clairement les rôles et les responsabilités des services de première ligne, qui fournissent un soutien immédiat et direct aux demandeurs, et des services de deuxième ligne, qui proposent des interventions spécialisées et de longue durée pour traiter des problèmes spécifiques et complexes.
- *La détermination de la disposition au travail.* Pour terminer, il est nécessaire d'établir des méthodes d'évaluation basées sur des critères communs, transparents, conformes à la loi et socialement équitables, afin de déterminer si une personne est ou non disposée au travail.

En cherchant des réponses à ces questions, le CPAS peut élaborer des politiques et des pratiques cohérentes pour évaluer la disposition au travail des demandeurs d'aide de manière concrète, équitable et conforme à la fois à la loi et à la déontologie du travail social.

### 1.1 Ce que la loi entend, et ce que nous entendons, par *disposition au travail*

Cette question revêt une importance cruciale aussi bien pour les services opérationnels que pour le Conseil de l'action sociale. De plus, elle est particulièrement significative pour les demandeurs eux-mêmes, car elle leur permet de comprendre leurs droits et les attentes qui leur sont formulées.

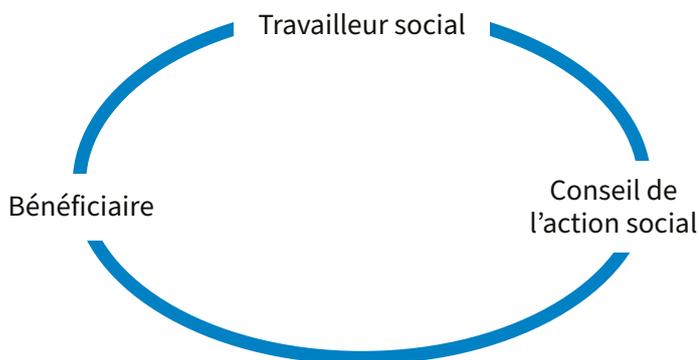
Voici deux exemples concrets illustrant l'importance de vérifier la condition de «disposition au travail» dans le cadre du droit à l'intégration sociale :

- Un travailleur ou une travailleuse arrive à la fin anticipée de son contrat «Article 60» suite à une démission ou un licenciement. Dans de tels cas, il est essentiel d'évaluer si la personne remplit toujours toutes les conditions requises pour bénéficier du droit à l'intégration sociale, en particulier celle de la «disposition au travail».
- Une personne bénéficiant du droit à l'intégration sociale depuis un certain temps manque régulièrement ses rendez- lorsqu'elle doit se rendre au service d'insertion socioprofessionnelle. Dans cette situation, l'assistant social doit se questionner sur la capacité de la personne à remplir la condition de disposition au travail.

## 1.2 Quel est le périmètre d'action des travailleurs sociaux

Les travailleurs sociaux interagissent directement avec les individus et les familles, établissant ainsi une relation de confiance et une compréhension approfondie de leurs circonstances personnelles. En première ligne, ils évaluent les besoins et fournissent un soutien personnalisé aux personnes demandant le droit à l'intégration sociale.

Leurs évaluations sont ensuite transmises au Conseil de l'action sociale, qui assume la responsabilité finale de la décision concernant l'octroi de l'aide, en se fondant sur les recommandations des travailleurs sociaux. Le Conseil examine les dossiers pour déterminer si les conditions légales pour bénéficier de l'intégration sociale sont remplies.



Cette relation triangulaire, pour ainsi dire, s'étend également à la condition de disposition au travail. Les travailleurs sociaux sont chargés d'évaluer si les ayants droit potentiels remplissent les critères de disposition au travail. Ils fournissent un accompagnement personnalisé pour aider les demandeurs à surmonter les obstacles éventuels qui rendent les progrès difficiles, tels que les problèmes de santé ou les responsabilités familiales. Le Conseil de l'action sociale tient ensuite compte des propositions des travailleurs sociaux lorsqu'il prend des décisions sur l'octroi du droit à l'intégration sociale, y compris en ce qui concerne la condition de disposition au travail.

## 1.3 Quelles sont les « frontières » entre services de première et de deuxième ligne

Nous avons dit, dans les grandes lignes, que le droit à l'intégration sociale implique des devoirs de la part du bénéficiaire, dont l'un est la « disposition au travail » ; qu'il appartient aux travailleurs sociaux d'analyser la disposition au travail du demandeur ; et au Conseil d'examiner la légalité et le bien-fondé de ces analyses afin de prendre une décision en conséquence. Or, dans de nombreux CPAS, le travail social se déroule souvent sur deux fronts.

Le **travail social de première ligne** a pour mission d'assurer l'accès à l'aide à laquelle la personne a droit. Il se concentre sur les services directs et immédiats aux personnes, et c'est surtout à ce niveau que l'**enquête sociale** est réalisée et que la proposition formelle d'accorder, de refuser ou de mettre fin à une aide se matérialise et se formalise.

Le **travail social de deuxième ligne** propose des interventions spécialisées pour aider les individus à résoudre des problèmes plus complexes ou persistants, tels que la recherche d'emploi ou de formation, l'accès à l'énergie ou la gestion de l'endettement. À différence de leurs collègues de première ligne,

les travailleurs sociaux de deuxième ligne n'interviennent pas directement dans l'octroi, le refus ou la cessation de l'aide (ce qui favorise souvent la création et le maintien d'une relation de confiance avec le bénéficiaire).

En ce qui concerne la condition de disposition au travail, la situation devient plus complexe. D'une part, en tant qu'une des conditions d'ouverture des droits, la disposition au travail est un élément important dans la décision de l'octroi ou non de l'aide, qui, comme nous l'avons vu, concerne les travailleurs sociaux de première ligne. D'autre part, lorsqu'il existe un service d'insertion socioprofessionnelle, il semble évident que ces travailleurs sociaux de deuxième ligne sont les mieux placés pour connaître les aptitudes, les capacités, les possibilités et les difficultés de la personne en ce qui concerne sa disposition au travail.

### 1.4 Comment déterminer si une personne est ou non « disposée au travail » ?

La détermination de la disposition au travail d'une personne est un processus complexe et multidimensionnel.

Contrairement à la vérification d'éléments tels que l'âge, la résidence, la nationalité et le montant des ressources, qui peuvent être établis à partir de données objectives et vérifiables, l'évaluation de la disposition au travail implique une analyse approfondie de divers aspects de la situation et des capacités de la personne. Cette analyse se fonde sur des éléments aussi **objectifs** que possible, tout en sachant que les résultats auxquelles on aboutit seront nécessairement **subjectifs**, au moins partiellement.

Cette évaluation peut inclure des éléments tels que l'expérience professionnelle passée, les qualifications, les obstacles potentiels à l'emploi, les responsabilités familiales, la motivation et l'engagement envers le travail, entre autres. Ces facteurs varient considérablement d'une personne à l'autre et nécessitent souvent une approche individualisée et nuancée.

C'est en combinant ces méthodes d'évaluation et d'autres que les travailleurs sociaux peuvent obtenir une image plus complète de la disposition au travail d'une personne et prendre des décisions éclairées sur la meilleure façon de lui apporter un soutien.

La nature subjective de cette évaluation signifie qu'elle est souvent influencée par les perceptions et les interprétations des travailleurs sociaux chargés de mener l'évaluation. En effet, par définition, le processus contiendra toujours une certaine dose de jugement éthique professionnel. À bien y penser, c'est précisément l'essence du travail social.

À titre d'exemple, voici quelques étapes concrètes permettant d'évaluer la disposition d'une personne envers le travail :

- *Découverte*. Rencontre directe avec la personne pour discuter de son historique professionnel, de ses compétences, de ses expériences passées, de ses objectifs et de ses motivations.
- *Examen des circonstances personnelles*. Prise en compte des responsabilités familiales, des contraintes financières, du statut juridique de la personne, des obstacles de transport et d'autres facteurs qui pourraient renforcer ou affaiblir la capacité et le pouvoir d'agir de la personne.
- *Bilan socio-professionnel*. Avec l'aide du travailleur social, la personne analyse ses propres compétences et ses besoins en matière socioprofessionnelle : ses parcours d'études et de formation, ses qualifications et ses expériences professionnelles antérieures, mais aussi ses relations et son capital social, son éventuel parcours d'exile, sa connaissance du marché comme du droit du travail, des règles de santé et de sécurité, et tout ce qui peut avoir une incidence sur la détermination d'un projet socioprofessionnel solide et réaliste.

À l'issue de cette formation, nous proposerons un outil **non automatique** d'aide à la décision qui, sur la base d'un ensemble de critères directeurs, pourra guider les travailleurs sociaux dans l'accomplissement de cette tâche délicate. Il s'agira, nous le soulignons, d'un **guide** pour les travailleurs sociaux et non d'un algorithme se substituant à leur capacité d'appréciation.

Cette démarche s'appuie d'une part sur l'analyse de la **législation**, de la **jurisprudence** et de la **doctrine** en la matière, et d'autre part sur l'**expérience d'un panel de travailleurs sociaux**, et en conséquence sur la variété des situations qu'ils rencontrent concrètement sur le terrain.

## 1.5 Pour résumer

- Le droit à l'intégration sociale comporte des obligations pour le bénéficiaire, parmi lesquelles figure la « disposition au travail » (article 3 de la loi DIS).
- L'évaluation de la disposition au travail d'un demandeur d'aide relève de la responsabilité des travailleurs sociaux.
- Il revient au Conseil d'examiner la légalité et la validité de ces analyses, puis de prendre des décisions en conséquence.
- Il est important de préciser les frontières entre la « première ligne » (assistants sociaux réalisant l'enquête sociale) et la « deuxième ligne » (insertion socioprofessionnelle notamment).
- Pour pouvoir apprécier si la condition de disposition au travail est remplie ou non, il est nécessaire de se donner les outils adéquats.
- L'évaluation de la disposition au travail n'est pas une procédure administrative mais un acte de travail social. Elle implique une analyse approfondie des différents aspects de la situation de la personne, basée sur des éléments à la fois objectifs et nécessairement subjectifs.
- L'outil d'aide à la décision proposé à conclusion e ce parcours sera une boussole pour les travailleurs sociaux et non un algorithme remplaçant leur pouvoir d'appréciation.

## 2. Raisons de santé ou d'équité

L'article 3 de la loi DIS prévoit expressément que le demandeur du droit à l'intégration sociale peut être dispensé de la condition de disposition au travail pour « raisons de santé ou d'équité ». Ces raisons sont vérifiées et reconnues au moment de l'enquête sociale (et à tout moment si la situation change).

Avant de plonger dans les détails de la disposition au travail, il est opportun de présenter brièvement les raisons dites de santé ou d'équité. Ces deux notions revêtent en effet une importance préliminaire, car si elles sont reconnues, elles permettent à une personne d'être dispensée de la condition de disposition au travail.

Afin de clarifier le cadre de référence, nous énumérons brièvement ci-dessous quelques exemples tirés de la jurisprudence, des circulaires du SPP Intégration sociale et des pratiques des CPAS.

## 2.1 Raisons de santé

Des problèmes de santé peuvent empêcher partiellement ou totalement une personne d'effectuer des démarches en vue de son insertion professionnelle.

Une personne souffrant d'une maladie grave ou chronique peut avoir besoin d'un traitement médical intensif ou de périodes de repos prolongées, ce qui rend difficile ou impossible la réalisation d'activités telles que la recherche ou le maintien d'un emploi, la poursuite d'études, les démarches pour l'équivalence de ses diplômes, etc. Au contraire, soutenir cette personne dans sa prise en charge personnelle renforcera ses compétences générales et, à terme, augmentera ses chances de subvenir à ses besoins par ses propres moyens.

De la même manière, des troubles de santé mentale, tels que la dépression sévère, l'anxiété généralisée ou les troubles bipolaires, peuvent affecter considérablement la capacité d'une personne à fonctionner au travail, nécessitant parfois des périodes de congé pour traitement ou récupération. Après une intervention chirurgicale majeure ou une hospitalisation, une période de convalescence peut être nécessaire pendant laquelle logiquement la personne ne sera pas disposée au travail.

Ces exemples ne sont pas exhaustifs et les raisons de santé peuvent varier d'une personne à l'autre, en tenant compte des circonstances spécifiques de chaque individu et en fonction de leurs conditions médicales individuelles.

La « santé » doit également être entendue au sens large : problèmes physiques, psychologiques ou psychiatriques, troubles du comportement, alcoolisme ou toxicomanie, dépression, phobie sociale, etc.

Il est essentiel de reconnaître que la **santé** et la **situation socio-économique** sont étroitement liées, chacune pouvant être à la fois la cause et la conséquence de l'autre.

Les **inégalités de santé** se traduisent par des disparités systématiques dans l'état de santé entre différentes populations, qu'il s'agisse de différents pays ou de groupes au sein de la société, tels que les personnes à faible revenu par rapport à celles à revenu élevé. Ces disparités se manifestent dans divers aspects de la santé, notamment les risques sanitaires, l'incidence des maladies, la progression des affections, la mortalité, ainsi que l'accès à la prévention et aux soins de santé.

Ces inégalités de santé sont étroitement liées aux **disparités sociales, économiques et environnementales**, étant le résultat des conditions dans lesquelles les individus grandissent, vivent, travaillent et vieillissent. Par conséquent, elles sont considérées comme injustes et évitables, et sont souvent désignées comme des iniquités de santé<sup>3</sup>.

Des problèmes de santé peuvent également ne réduire que partiellement la capacité de travail d'une personne, sans que cela constitue une incapacité à entreprendre certaines démarches, comme suivre une formation, ou à accepter certains types de travaux plutôt que d'autres. Par exemple, une personne qui présente un certificat médical attestant d'une incapacité à soulever des poids lourds, selon la jurisprudence n'est pas forcément en incapacité totale et peut effectuer des travaux légers.

<sup>3</sup> Voir par exemple : Sciensano, *Inégalités dans les déterminants de santé*, Health Status Report, 2022, Bruxelles, Belgique, [www.belgiqueenbonnesante.be/fr/etat-de-sante/inegalites-de-sante/inegalites-dans-les-determinants-de-sante](http://www.belgiqueenbonnesante.be/fr/etat-de-sante/inegalites-de-sante/inegalites-dans-les-determinants-de-sante).

La preuve d'un état de santé empêchant de travailler, ou même d'effectuer d'autres activités telles que suivre une formation ou se rendre aux rendez-vous avec son assistant social, « peut être administrée par toutes voies de droit, parmi lesquelles le **certificat médical** occupe une place de choix<sup>4</sup> ».

La voie du certificat médical est d'ailleurs largement privilégiée par les tribunaux<sup>5</sup>.

## 2.2 Raisons d'équité

Les raisons d'équité sont plus difficiles à déterminer, et leur appréciation varie d'un tribunal à l'autre, comme dans la pratique des différents CPAS. En ligne générale, il est important de garder à l'esprit que toutes les personnes ne sont pas en capacité de satisfaire aux obligations de dispositions au travail et que certaines situations de vie constitue un motif d'équité valable.

Un parent avec un enfant polyhandicapé à la maison et qui doit rester constamment avec lui, sera dispensé de prouver sa disposition au travail. Pour une personne sans-abri, la priorité doit clairement être de trouver un logement. Il est donc légitime que la personne concernée soit exemptée de l'obligation immédiate de chercher un emploi, et son CPAS considérera de manière rationnelle que la recherche d'un logement démontre la volonté de cette personne de devenir autonome et de subvenir à ses besoins par ses propres moyens.

D'autres situations de « grande fragilité sociale » sont souvent évoquées, sans qu'il en existe une définition claire. L'âge peut dans certains cas constituer une raison d'équité permettant de dispenser une personne de la condition de disposition au travail. Un jeune qui étudie doit faire preuve de sa motivation et de son aptitude à étudier et doit démontrer que les études amélioreront son avenir.

En plus de cela, dans les marges autorisées par la loi, chaque CPAS peut établir des critères d'orientation internes. C'est le cas, par exemple, d'un CPAS de la région de Bruxelles-Capitale, dont les « lignes de conduite » définissent certains critères à ce sujet. Dans le cas spécifique des étudiants, ces lignes de conduite précisent ce qui suit :

Le Conseil a marqué son accord sur la poursuite d'études en tant que raison d'équité afin être dispensé de la condition de disposition au travail prévue dans la loi DIS.

Dans cette perspective, considérant que l'obtention d'un diplôme est visiblement la meilleure garantie possible d'une bonne intégration sur le marché du travail et d'un meilleur accès aux sources de revenus, nous recommandons qu'en principe, l'engagement dans des études soit considéré comme une voie qui permet à la personne de parfaire sa formation et lui ouvrir des portes supplémentaires sur le marché du travail et, par conséquent, comme une preuve de la condition de disposition au travail<sup>6</sup>.

4 F. Bouquelle et P. Lambillon, « La disposition au travail », in Mormont et Katrin Stangherlin (Eds.), *Aide sociale – Intégration sociale. Le droit en pratique*, Éditions La Chartre, Bruxelles, 2011, p. 333.

5 R. Cherenti, *La collaboration CPAS – bénéficiaires. Sur le chemin de la dignité humaine*, Vanden Broele, Bruges - Genval, 2017.

6 « Lignes de conduite » du CPAS de Schaerbeek, approuvées par le Conseil de l'action sociale en avril 2022, p. 118.

Il est donc évident que l'évaluation des éventuelles raisons de santé ou d'équité précède (dans un ordre logique, non nécessairement temporel) celle de la disposition au travail.

En d'autres termes, chaque demandeur du droit à l'intégration sociale doit remplir la condition de disposition au travail, à moins que des raisons de santé ou d'équité, ne dispensent la personne de cette obligation.

C'est pourquoi, dans la suite de cette formation, **nous n'aborderons plus les « raisons de santé et d'équité »**, mais nous nous concentrerons exclusivement et plus spécifiquement sur la condition de « disposition au travail ». Celle-ci doit être examinée et évaluée de manière continue tout au long de la période pendant laquelle la personne bénéficie de son droit à l'intégration sociale.

### 3. La notion de « disposition au travail »

Mais qu'entend-on exactement par *disposition au travail* ?

Parmi les six conditions requises pour bénéficier du droit à l'intégration sociale, celle de la disposition au travail est sans doute la plus complexe et la moins définie par la loi. Cette condition laisse donc une grande marge d'appréciation aux CPAS, ce qui entraîne différentes interprétations et interrogations lors de son évaluation. Bien que cela permette aux CPAS de tenir compte des réalités sur le terrain et de l'évolution du contexte de travail, en cas de désaccord marqué avec un demandeur, cette latitude d'appréciation peut conduire à des litiges réservés à la résolution judiciaire.

Ainsi, il est judicieux de se référer à une ou deux définitions émanant de la doctrine et de la jurisprudence :

- Selon Fabienne Bouquelle, présidente de Chambre à la Cour du travail de Bruxelles, et Pierre Lambillon, conseiller à la Cour du travail de Liège : « il s'agit pour la personne d'adopter un comportement de nature à lui permettre, à bref délais ou à terme, de subvenir à ses besoins par son travail<sup>7</sup> ».
- En ce sens, « la disposition au travail ne veut pas dire qu'il doit y avoir une occupation effective dans un emploi rémunéré, mais bien des démarches actives entreprises par l'intéressé en vue de parvenir à augmenter ses chances de réinsertion professionnelles<sup>8</sup> ».

Dans les pages suivantes, nous examinerons un par un ce que nous considérons comme les critères directeurs qu'il convient de garder à l'esprit pour déterminer si une personne remplit ou non la condition de disposition au travail.

7 F. Bouquelle et P. Lambillon, « La disposition au travail », in Mormont et Katrin Stangherlin (Eds.), *Aide sociale – Intégration sociale. Le droit en pratique*, Éditions La Charte, Bruxelles, 2011, p. 322.

8 Trib. Trav. Bruxelles, 27 juin 2005, R.G. 1991/05.

### 3.1 La disposition au travail est une « obligation de moyens »

« L'obligation d'être disposé au travail est une obligation de moyens : il s'agit pour la personne d'adopter un comportement de nature à lui permettre, à bref délais ou à terme, de subvenir à ses besoins par son travail<sup>9</sup>. »

Il ne s'agit donc pas d'une obligation de résultat. « Il n'est pas exigé que la personne trouve effectivement un emploi<sup>10</sup>. »

En d'autres termes, « la disposition au travail ne dépend pas du fait de trouver un emploi effectif mais, en quelque sorte du fait de le chercher<sup>11</sup> ».

Cette « obligation de moyens » - il faut le souligner - concerne aussi bien les demandeurs du droit à l'intégration sociale que le CPAS, qui doit lui mettre en œuvre l'accompagnement et le soutien nécessaires<sup>12</sup>.

Le CPAS même doit en effet tout mettre en œuvre pour faire advenir la possibilité d'une sortie de l'aide. Il ne doit pas se contenter de recueillir les preuves des candidatures que la personne concernée lui soumet pour prouver sa disposition au travail. Le CPAS se doit de venir en aide à la personne dans sa recherche active d'emploi<sup>13</sup>, sans attendre passivement que le bénéficiaire lui prouve sa bonne foi en trouvant un travail ou en lui fournissant les preuves d'une recherche active d'emploi. En ce sens, le Centre est une institution active et participative à part entière<sup>14</sup>.

Le fait de considérer la condition de disposition au travail comme une obligation de moyens et non de résultats n'en diminue en rien sa portée. Au contraire, cela souligne le fait que tous les moyens doivent être mobilisés. D'autre part, si tel n'était pas le cas, c'est-à-dire s'il s'agissait d'une obligation de résultat, cela s'appliquerait également au CPAS qui se trouverait alors dans l'obligation paradoxale de fournir un emploi à tout bénéficiaire du droit à l'intégration sociale.

#### Questions à prendre en compte :

- *Comment ce principe de « obligation de moyens » peut-il être appliqué dans la pratique ?*
- *Quels sont les éléments factuels dont nous disposons ou que nous pouvons utiliser pour établir que le CPAS et le demandeur mettent, chacun dans les limites du raisonnable, tous les « moyens » en place ?*
- *Quelles procédures et lignes directrices peuvent être établies ?*

9 F. Bouquelle et P. Lambillon, « La disposition au travail », in Mormont et Katrin Stangherlin (Eds.), *Aide sociale – Intégration sociale. Le droit en pratique*, Éditions La Charte, Bruxelles, 2011, pp. 318-343.

10 F. Bouquelle et P. Lambillon, « La disposition au travail », in Mormont et Katrin Stangherlin (Eds.), *Aide sociale – Intégration sociale. Le droit en pratique*, Éditions La Charte, Bruxelles, 2011, p.322.

11 Trib. Trav. Dinant, 14 mars 2006.

12 R. Cherenti, *La collaboration CPAS – bénéficiaires. Sur le chemin de la dignité humaine*, Vanden Broele, Bruges - Genval, 2017.

13 Trib. Trav. Bruxelles, 29 novembre 2000.

14 R. Cherenti, *La collaboration CPAS – bénéficiaires. Sur le chemin de la dignité humaine*, Vanden Broele, Bruges - Genval, 2017.

### 3.2 La disposition au travail doit être appréciée de manière raisonnable et au cas par cas

La disposition au travail doit être évaluée au cas par cas, en tenant compte de la situation particulière de chaque personne, notamment de son passé professionnel, de son âge, de ses capacités et difficultés personnelles, de ses responsabilités familiales, de son statut juridique, de son expérience, de ses capacités, de ses connaissances et de son niveau d'éducation et de formation.

Il est en conséquence vain d'attendre du demandeur une insertion professionnelle « type », se résumant à chercher toute sorte d'emploi sans tenir compte de ses particularités<sup>15</sup>.

Signifier que la disposition au travail doit être appréciée de manière raisonnable et au cas par cas implique qu'elle doit être évaluée avec bon sens et en tenant compte des circonstances individuelles de chaque demandeur.

L'appréciation de la disposition au travail doit être basée sur des critères factuels et des considérations pertinentes. Les décisions prises par les autorités compétentes, telles que les CPAS, doivent être toujours fondées sur des motifs légitimes et raisonnables, en conformité avec la législation et la jurisprudence applicables.

Chaque cas doit être examiné individuellement, en tenant compte des particularités et des contextes spécifiques de la situation. En somme, cela signifie que la disposition au travail ne peut pas être appréhendée de manière uniforme ou rigide, mais doit plutôt être appréciée avec souplesse, en tenant compte des réalités spécifiques de chaque personne.

Un même fait, par exemple qu'une personne aidée par le CPAS commence à travailler à temps partiel, disons 10 heures par semaine, peut être un indice de disposition au travail pour une personne, qui vient de sortir de convalescence, comme il peut être un indice de non-disposition au travail pour une autre, qui choisit un travail à temps partiel uniquement pour continuer à bénéficier d'un complément de revenu d'intégration.

Dans le cas d'un étudiant, en donnant un autre exemple, si le parcours scolaire révèle de réelles difficultés (nombreux échecs, retards et absences), on peut tenir compte du contexte personnel et familial et conclure que, pour ce jeune, la poursuite des études répond à la condition de disposition au travail. Par contre, pour un autre étudiant ayant un dossier scolaire identique mais un contexte familial tout à fait autre, le CPAS pourra prendre une décision différente.

Un demandeur d'emploi peut avoir des compétences et une formation spécifiques qui le rendent plus adapté à certains types de travail. Par exemple, une personne ayant suivi une formation spécialisée dans le domaine de l'informatique peut être mieux préparée à occuper un emploi dans ce domaine qu'à exercer un métier manuel.

Il ne s'agit pas d'adoucir ou d'alléger la condition de disposition au travail. Il s'agit au contraire de la rendre **plus raisonnable**, et en conséquence **plus efficace**. Une personne qui trouve un emploi correspondant à ses capacités risque moins de se retrouver tôt ou tard à la porte du CPAS qu'une autre qui a été poussée vers un emploi qui ne correspondait pas à son profil professionnel.

De la même manière, les responsabilités familiales d'une personne, telles que la garde d'enfants ou le soutien d'autres membres de la famille, peuvent influencer sa disposition et sa capacité à travailler.

<sup>15</sup> J. Duchêne et S. Xhaufaire, *La disposition au travail et le PIIS*, Fédération des CPAS, UVCW, Namur, 2017, p. 27.

Une mère célibataire avec de jeunes enfants peut nécessiter un horaire de travail flexible ou des options de garde d'enfants pour pouvoir travailler. En répondant à ces exigences, cette mère célibataire aura plus de chances de s'inscrire dans un parcours durable vers l'autonomie.

Des obstacles personnels tels que des problèmes de transport, des difficultés financières ou des barrières linguistiques peuvent également influencer la capacité d'une personne à trouver un emploi et à maintenir sa disposition au travail. Dans ces cas, des mesures d'adaptation ou de soutien supplémentaires peuvent être nécessaires pour aider la personne à surmonter ces obstacles.

En résumé, apprécier la disposition au travail de manière raisonnable et au cas par cas implique de tenir compte d'une multitude de facteurs, à la fois individuels et contextuels, susceptibles d'influencer la capacité d'une personne à travailler. Il est essentiel d'adapter les décisions en conséquence afin de refléter au mieux les réalités de chaque situation.

#### Questions à prendre en compte :

- *Comment ces principes de raison et d'évaluation au cas par cas se manifestent-ils concrètement dans la pratique ?*
- *Quels sont les éléments factuels qui permettraient d'uniformiser le processus d'évaluation, tout en tenant pleinement compte de la situation spécifique de chaque individu ?*
- *Quelles procédures et lignes directrices peuvent être établies ?*

### 3.3 La disposition au travail s'apprécie « dans la durée »

La disposition au travail est appréciée **à partir de la demande** d'intégration sociale et aussi longtemps que la personne perçoit un revenu d'intégration. Elle s'apprécie donc « dans la durée », sans qu'aucun facteur ne puisse à lui seul suffire à établir cette disposition ou à la faire disparaître<sup>16</sup>.

En d'autres termes, la disposition au travail est considérée dans un contexte à long terme, prenant en compte l'évolution de la situation de la personne, ses efforts pour trouver un emploi ou améliorer sa situation professionnelle, ainsi que les changements éventuels dans ses circonstances personnelles.

Indiquer que la situation de la personne doit être analysée au moment de la demande au CPAS signifie également qu'aucune évaluation ne peut se fonder sur des événements antérieurs à cette demande<sup>17</sup>.

Le Centre peut observer la situation avant la demande pour se faire une idée du travail à accomplir, mais il ne peut tirer de ce passé un argumentaire pour le présent. Un manque de disposition au travail, tel que l'abandon d'un emploi ou la démission d'un emploi manifesté « avant » la demande d'octroi d'aide, mais qui ne subsiste plus à ce moment, ne peut être avancé pour justifier que cette condition n'est pas remplie<sup>18</sup>.

Le même raisonnement peut s'appliquer lors de la révision du dossier de l'intéressé : le fait de ne pas avoir été disposé au travail « avant » la décision de révision ne signifie pas pour autant que cette situation existe toujours au moment de la décision (et inversement).

16 J. Duchêne et S. Xhauflaire, *La disposition au travail et le PIIS*, Fédération des CPAS, UVCW, Namur, 2017, p. 26.

17 Trib. Trav. Liège, 13ème Ch., 19 août 2010, R.G. 2010/AN/28.

18 F. Bouquelle et P. Lambillon, « La disposition au travail », in Mormont et Katrin Stangherlin (Eds.), *Aide sociale – Intégration sociale. Le droit en pratique*, Éditions La Chartre, Bruxelles, 2011, p.326.

À plus forte raison, l'exclusion du droit aux allocations de chômage ne peut constituer en elle-même une raison suffisante pour refuser le droit à l'intégration sociale<sup>19</sup>.

En effet, nous verrons dans les pages qui suivent que la notion de « disponibilité sur le marché de l'emploi » de la réglementation du chômage répond à des règles différentes de celle de disposition au travail de la loi DIS.

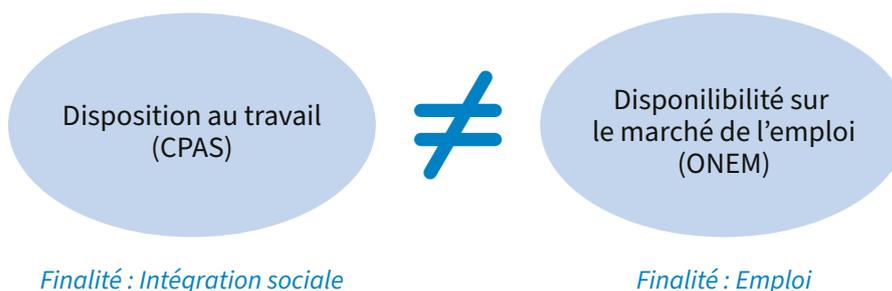
#### Questions à prendre en compte :

- *Comment ce principe de l'appréciation « dans la durée » peut-il se décliner dans la pratique ?*
- *Par exemple, comment apprécier la disposition au travail d'une personne qui en janvier a démissionné d'un emploi de l'article 60§7 « sans motif légitime », et qui en février demande une réouverture de ses droits au RI ?*
- *Quels éléments factuels peuvent être prises en compte ?*
- *Quelles procédures et lignes directrices peuvent être établies ?*

### 3.4 Le cadre de la disposition au travail est différent de celui de la réglementation chômage

Les critères utilisés par les CPAS pour apprécier la disposition au travail ne doivent pas être confondus avec ceux utilisés pour évaluer la « disponibilité sur le marché de l'emploi » visée par la réglementation du chômage<sup>20</sup>.

Ces deux concepts sont distincts et sont évalués selon des critères et des contextes différents. La **disposition** au travail évaluée par les CPAS prend en compte diverses circonstances individuelles et familiales, tandis la réglementation du chômage se concentre principalement sur la **disponibilité** immédiate et active des individus à occuper un emploi rémunéré.



Dans le cadre de la législation sur le chômage, l'obtention d'un emploi est un objectif en soi. La disponibilité pour le marché de l'emploi implique qu'un chômeur est prêt à accepter des emplois convenables, et qu'il ne peut poser aucune condition injustifiée qui limite les opportunités d'emploi.

19 Circulaire générale du 27 mars 2018, concernant la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale, p.27.

20 Circulaire générale du 27 mars 2018, concernant la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale, p. 27.

Si vous bénéficiez d'une allocation de chômage de l'ONEM. Vous êtes soumis à une obligation de disponibilité active et passive. Vous devez accepter tout emploi convenable et vous ne pouvez pas soulever des objections (= mettre des conditions) non justifiées à votre remise au travail. Un chômeur reconnu comme indisponible est exclu pour la durée de l'indisponibilité<sup>21</sup>.

Cette disponibilité doit être permanente dans le chef du bénéficiaire des allocations de chômage, de sorte que des **événements ponctuels**, tels que le refus d'un travail convenable, peuvent conduire à un constat d'**indisponibilité à l'emploi**<sup>22</sup>.

Au contraire, la notion de disposition au travail selon la loi DIS reconnaît que l'emploi est **vecteur d'intégration et d'autonomisation durable** de la personne, et non une fin en soi.

Ainsi, même des comportements qui pourraient sembler contradictoires peuvent parfois être considérés comme une preuve de disposition au travail, si cela contribue à améliorer à moyen terme les chances de réinsertion professionnelle de la personne.

Un exemple concret de cela serait le cas d'une personne qui démissionne d'un emploi à temps partiel ou à durée déterminée dans le but de rechercher activement un meilleur emploi à temps plein et à durée indéterminée. Bien que la démission puisse sembler à première vue contraire à la disposition au travail, elle peut en réalité démontrer un engagement envers l'amélioration de sa situation professionnelle à long terme. En cherchant un emploi offrant des perspectives d'évolution et de stabilité, la personne montre sa volonté de s'engager dans une carrière durable et économiquement plus avantageuse, ce qui est aligné avec les objectifs de réinsertion professionnelle de la loi DIS.

Voici un exemple tiré de la réalité. Mme Maria (nom fictif), âgée de 61 ans et de nationalité bolivienne, travaille depuis 12 ans en tant qu'aide-ménagère pour une agence de Titres-Services, avec un contrat à durée indéterminée.

Pour des raisons indépendantes de sa volonté, ses prestations ont été réduites à 10 heures de travail par semaine, ce qui a conduit Mme Maria à demander au CPAS de lui accorder un revenu d'intégration partiel. De plus, Maria vient de terminer ses études d'assistante sociale et souhaite désormais travailler dans le domaine social. Cependant, plusieurs obstacles se dressent devant son projet.

Étant déjà employée en CDI, Maria n'a droit à aucun plan d'embauche de la Région de Bruxelles. Bien qu'elle puisse postuler à un poste dans le cadre de l'Article 60, elle ne serait pas immédiatement disponible en raison d'un préavis d'environ un an à donner à son employeur actuel après 12 ans de contrat. Face à cette impasse, Maria élabore un plan d'action avec son travailleur social de deuxième ligne. Plan d'action qui sera formalisé par un « contrat PIIS », facultatif dans son cas.

Elle se renseigne d'abord auprès de son syndicat sur les modalités et ses droits en vue d'une éventuelle démission, puis discute avec son employeur pour trouver un accord à l'amiable lui permettant de se dispenser du préavis. Enfin, elle soumet sa lettre de démission, ce qui lui permet finalement de rechercher un nouvel emploi dans le cadre d'un contrat de l'Article 60§7 de la Loi organique.

Au bout d'un mois ou deux, Mme Maria est engagée sous contrat « Article 60 » et mise à disposition d'une ASBL du secteur social, où elle travaillera pendant 24 mois comme personne de support, préparant des réunions, gérant des rendez-vous, etc.

21 Source : [www.ONEM.be](http://www.ONEM.be).

22 J. Duchêne et S. Xhauflaire, *La disposition au travail et le PIIS*, Fédération des CPAS, UVCW, Namur, 2017, pp. 30-31.

Au lieu d'être considérée comme une preuve de non-disposition au travail, la démission de son contrat CDI a ouvert à Mme Maria de nouvelles opportunités de carrière, bénéfiques tant pour elle que pour le CPAS lui-même.

La disposition au travail au sens de la loi DIS signifie en somme que la personne entreprend sérieusement des actions qui visent à **favoriser, dans le temps et dans les meilleures conditions, son insertion socioprofessionnelle**, et que **le CPAS la soutient et l'accompagne dans cette démarche**.

Cela peut donc très bien se traduire, en fonction de la situation de la personne, par des actions autres que la « recherche d'emploi » au sens strict, telles que : apprendre la langue, s'occuper de l'équivalence de son diplôme étranger, faire les démarches nécessaires pour stabiliser son titre de séjour et pour obtenir son permis de travail, améliorer sa connaissance du système social belge, résoudre ses problèmes administratifs, penser à l'effacement de son casier judiciaire et à sa demande de réhabilitation, trouver une solution pour la garde de ses enfants, etc.

Les CPAS disposent, notamment par le biais de l'enquête sociale, d'une grande latitude de moyens pour évaluer la situation concrète du demandeur d'aide, surtout lorsqu'il est **éloigné du marché de l'emploi**.

En particulier, si **l'enquête sociale** est l'outil le plus approprié pour une première prise de décision (et pour vérifier l'existence ou non de raisons de santé ou d'équité pouvant justifier une dispense), le « **bilan socioprofessionnel** » permet d'approfondir et de circonstancier la situation de la personne, en prenant en compte tous les facteurs qui contribuent à déterminer sa propre trajectoire personnelle.

Ici, on entrevoit déjà l'importance de la collaboration et de la répartition/articulation des tâches entre les services sociaux de **première et de deuxième ligne** que nous avons déjà évoquée.

### Questions à prendre en compte :

- *Comment cette différence entre les notions de « disposition au travail », propre à la loi DIS, et de « disponibilité pour le marché de l'emploi », propre à la législation sur le chômage, trouve-t-elle son application dans la pratique ?*
- *Comment l'enquête sociale et le bilan socioprofessionnel peuvent-ils être articulés et combinés de manière profitable ?*
- *Quelles procédures et directives peuvent être mises en place au sein du CPAS ?*

### 3.5 La disposition au travail doit être analysée à la lumière de ce qui peut être considéré comme « légitime »

L'abandon d'un emploi ou le refus d'un emploi proposé **sans motif légitime** établit généralement l'absence de disposition au travail<sup>23</sup>.

Cela signifie que si une personne abandonne volontairement un emploi ou refuse une offre d'emploi sans raison valable pendant qu'elle sollicite une aide financière, cela peut être interprété comme un manque de volonté de travailler et peut compromettre son éligibilité à l'aide sociale (à condition, il faut le rappeler, que cela se produise pendant la période pour laquelle l'aide est demandée, et pas avant celle-ci).

Or, qu'est-ce qu'un « motif légitime » ?

Le terme *légitime* peut être défini comme quelque chose qui est conforme à la loi, à la morale, à l'éthique ou à des normes acceptées socialement.

Dans le contexte de l'emploi et de la disposition au travail, un motif ou une raison « légitime » serait donc quelque chose qui est reconnu comme valide et acceptable selon les lois du travail, les politiques d'emploi, les normes éthiques ou morales, ou les conventions sociales.

Plus que l'équivalent de « légalité » (conforme à la loi), le terme *légitimité* désigne en effet la « conformité de quelque chose, d'un état, d'un acte, avec l'équité, le droit naturel, la raison, la morale<sup>24</sup>. »

De façon plus spécifique, la légitimité est la « conformité à un principe supérieur qui dans une société et à un moment donné est considéré comme juste<sup>25</sup>. »

Dans le cas qui nous occupe, la légitimité du refus d'un emploi doit par conséquent être analysée au regard des normes ou des valeurs qui peuvent être considérées comme **acceptées dans notre société**. Cette « acceptation » ne doit pas être unanime, mais doit à tout le moins être « acceptable » dans notre société.

On peut en déduire que la « légitimité » est la conformité à un principe supérieur (pour les CPAS, la **dignité**) qui, dans une société et à un moment donné, est considéré comme juste et important. En plus de cela, les motifs « légitimes », pour être considérés comme tels, doivent pouvoir être énoncés de manière exacte, précise, objective.

L'ONEM, pour donner un exemple (alors que nous venons de rappeler que les critères de l'ONEM divergent de ceux de la loi DIS), ne sanctionne pas un chômeur qui a démissionné d'un emploi précédent pour un « motif légitime ». Sans donner une définition de cette notion, auprès de l'ONEM la légitimité du motif s'apprécie par rapport au **caractère convenable de l'emploi**, dont les critères sont définis par la réglementation et par la législation du travail. Par exemple, la démission est considérée comme légitime si l'employeur ne remplit pas ses obligations en matière de bien-être des salariés, de non-discrimination, de santé et sécurité au travail, de juste rémunération, de respect de la durée du travail ou du règlement de travail établi au sein de l'entreprise, et n'y remédie pas malgré les demandes des salariés.

Pour en revenir au sujet plus spécifique des CPAS, voici quelques exemples de ce qui pourrait être considéré comme un motif légitime dans le contexte du refus ou de l'abandon d'un emploi.

23 F. Bouquelle et P. Lambillon, « La disposition au travail », in Mormont et Katrin Stangherlin (Eds.), *Aide sociale – Intégration sociale. Le droit en pratique*, Éditions La Chartre, Bruxelles, 2011, p. 331 et p. 326.

24 CNRTL.

25 Dictionnaire du droit privé de Serge Braudo ([www.dictionnaire-juridique.com](http://www.dictionnaire-juridique.com)).

Les raisons de santé et d'équité, nous ne nous y attarderons pas davantage, peuvent être comme nous l'avons vu des motifs légitimes.

Un problème de santé peut être incompatible avec l'exercice d'un certain type de travail, même s'il n'est pas reconnu comme une raison d'exonération totale de la condition de disposition au travail. Par exemple, un problème de dos médicalement diagnostiqué peut être un motif légitime de refuser ou d'abandonner un travail qui implique de soulever des poids (**droit à la santé**).

De même, il peut être légitime pour une personne élevant seule ses enfants de ne pas accepter un emploi exercé exclusivement le soir (**droit à la vie privée et familiale**) et de privilégier un emploi dont les horaires seraient plus compatibles avec sa charge familiale.

Des **conditions de travail inacceptables** peuvent également justifier le refus ou l'abandon d'un emploi, notamment lorsqu'elles mettent en danger la santé et la sécurité de la personne, l'exposent au harcèlement ou à la discrimination, ou offrent un salaire non conforme à la législation.

Parfois, refuser un emploi peut être considéré comme légitime, si la personne a l'opportunité de suivre une **formation ou un programme de perfectionnement professionnel** qui améliorera ses compétences et augmentera ses chances d'obtenir un emploi mieux adapté à ses besoins et à ses objectifs professionnels à long terme.

Plus délicate et complexe est la prise en compte de la légitimité ou non des choix liés à des **convictions personnelles**. À titre d'exemple, il peut être considéré comme légitime qu'une personne de confession juive demande à ne pas travailler le jour du sabbat ou qu'une autre de confession musulmane demande à pouvoir partir plus tôt pendant le mois de ramadan (le respect du choix convictionnel est une norme socialement acceptée).

En revanche il ne serait pas légitime pour une femme mariée de refuser un emploi qui la mettrait en contact avec des hommes, et inversement qu'un homme refuse un emploi qui le mettrait en contact avec des femmes, la **ségrégation de genre** n'étant pas une valeur communément acceptée dans notre société.

Il est à signaler à ce propos, qu'un CPAS bruxellois a été condamné en 2020 pour discrimination à l'encontre d'une femme portant un foulard ([www.unia.be](http://www.unia.be)).

La femme en question s'est vue octroyer en décembre 2015 la protection subsidiaire par le Commissariat général des réfugiés et apatrides (CGRA). Depuis janvier 2016, elle bénéficiait d'un revenu d'intégration de la part du CPAS. Dans ce contexte, elle a également suivi un cours de formation pour personnes peu alphabétisées.

En 2018, le CPAS a proposé à l'intéressée un emploi de technicienne de surface dans un centre de soins résidentiel, dans le cadre de l'article 60. La femme voulait accepter l'offre. Le CPAS a fait remarquer que la réglementation du CPAS n'autorisait pas de travailler avec un foulard, le port de symboles religieux étant interdit sur la base du principe de neutralité. La femme a réagi en disant que cela n'était pas possible pour elle en raison de sa conviction religieuse. Sa proposition de se couvrir les cheveux d'une autre manière, par exemple en portant un bonnet, a été refusée par le CPAS. Finalement, son revenu d'intégration lui a été retiré.

Selon le CPAS « elle a refusé le poste sous l'influence de son frère et de sa conviction religieuse ».

Dans son jugement du 29 avril 2020, le tribunal du travail a estimé qu'il y avait discrimination fondée sur la religion, car l'inégalité de traitement ne pouvait être justifiée par le CPAS. De plus, le juge a statué que :

Il n'appartient pas au CPAS de décider si un précepte religieux, auquel la personne pense devoir se conformer, est **légitime**. Elle ne faisait qu'exercer son droit fondamental et, par conséquent, elle ne pouvait pas exercer l'emploi proposé<sup>26</sup>.

Un motif « légitime » est donc un motif qui est considéré comme **justifié et acceptable selon les normes acceptées par la société, l'éthique, la morale ou la loi**.

Pour qu'un motif soit considéré comme légitime, il doit généralement répondre à certains critères:

- *Conformité aux normes sociales et éthiques.* Un motif légitime doit être en accord avec les valeurs et les normes acceptées par la société dans laquelle il est invoqué. Par exemple, refuser un emploi en raison de conditions de travail inacceptables ou de pratiques discriminatoires est souvent considéré comme légitime car cela correspond aux valeurs de respect et de dignité des travailleurs.
- *Conformité aux lois et réglementations.* Un motif légitime doit également être conforme aux lois et aux réglementations en vigueur. Par exemple, refuser un emploi en raison d'un salaire inférieur au salaire minimum légal est considéré comme légitime car le salaire minimum est protégé par la loi.
- *Justification basée sur les circonstances individuelles.* La légitimité d'un motif peut également dépendre des circonstances individuelles de chaque cas. Ce qui peut être considéré comme un motif légitime dans un contexte peut ne pas l'être dans un autre. Par exemple, considérons deux personnes qui refusent un emploi en raison de problèmes de santé. Pour la première personne, qui souffre d'une maladie chronique nécessitant des traitements médicaux réguliers, le refus de l'emploi en raison de son état de santé peut être considéré comme légitime, car elle serait incapable de remplir les exigences du poste de manière adéquate en raison de sa condition médicale. Pour la deuxième personne, qui est en bonne santé mais qui refuse l'emploi en raison d'une légère blessure temporaire, le motif pourrait ne pas être considéré comme légitime, car la blessure ne l'empêcherait probablement pas d'effectuer les tâches requises pour le poste.

En résumé, un motif est considéré comme légitime s'il est justifié, conforme aux normes sociales et éthiques, conforme aux lois et réglementations en vigueur.

En particulier, la légitimité d'un motif peut varier en fonction du contexte spécifique et des circonstances individuelles de chaque personne, telles que leur état de santé, leurs responsabilités familiales, leurs compétences professionnelles, etc. Ce qui peut être considéré comme légitime pour une personne peut ne pas l'être pour une autre en raison de leurs différences de situation.

### Questions à prendre en compte:

- *Comment ce principe de la « légitimité » peut-il être appliqué dans la pratique?*
- *Quels éléments factuels, propres au contexte et à la situation de chaque personne, pouvons-nous utiliser pour apprécier la « légitimité » d'une démission ou d'un refus d'un emploi?*
- *Comment uniformiser le processus d'évaluation, tout en tenant compte de la situation spécifique de chacun?*

26 Trib. Trav. Bruxelles, 29-04-2020.

### 3.6 La disposition au travail relève du CPAS, comme du demandeur

Un élément également crucial, souvent oublié ou sous-estimé dans la pratique, est que la notion de disposition au travail doit être analysée avec un œil sur les démarches que le demandeur entreprend pour parvenir à son autonomie, et un autre œil sur l'ensemble du cadre de soutien que le CPAS met en place, individuellement pour la personne en question.

La jurisprudence et la doctrine sont assez claires sur ce point. La disposition au travail doit s'apprécier non seulement au regard des efforts déployés par le demandeur d'intégration sociale, mais en considération des démarches faites par celui-ci comparées à celles mises en œuvre par le CPAS pour l'assister dans sa démarche<sup>27</sup>.

En effet, rompant avec le système en vigueur sous la loi Minimex de 1974, la loi DIS de 2002 fonde expressément sa réforme sur la **mission d'insertion professionnelle dévolue au CPAS**<sup>28</sup>.

En d'autres termes, pour évaluer la disposition au travail d'un individu, il est essentiel de prendre en compte les initiatives prises par le CPAS pour aider le demandeur à surmonter les obstacles à l'emploi. Cela peut inclure des programmes de formation, des offres d'emploi adaptées à ses compétences et à ses capacités, un accompagnement personnalisé pour la recherche d'emploi, des conseils sur le développement professionnel, ou encore des mesures de soutien financier pour faciliter l'accès à un emploi.

Examinons cela de plus près, à l'aide de quelques exemples concrets :

**Recherche active d'emploi.** Si un demandeur se limite à consulter occasionnellement les offres disponibles en ligne, cela pourrait indiquer une disposition au travail relativement faible. En revanche, s'il effectue régulièrement des recherches actives, en envoyant des CV personnalisés, en postulant à des offres correspondant à son profil et en participant à des salons de l'emploi, cela démontre une disposition plus forte.

Du côté du CPAS, les efforts pour assister le demandeur peuvent inclure la mise en place de formations sur la recherche d'emploi, l'organisation de séances d'information sur les opportunités locales, ou encore l'accompagnement personnalisé par un conseiller en insertion professionnelle.

**Formation et acquisition de compétences.** Si le demandeur investit du temps et des ressources dans des formations pertinentes pour améliorer ses compétences et augmenter ses chances de trouver un emploi, cela témoigne d'une réelle volonté de s'intégrer sur le marché du travail.

De leur côté, les services du CPAS pourraient faciliter cet engagement en offrant un accès à des programmes de formation adaptés, en fournissant des informations sur les possibilités de reconversion professionnelle, ou en proposant un soutien financier pour la participation à des cours ou des certifications.

**Engagement dans des activités de bénévolat ou de volontariat.** Sans être considérée comme une obligation, la participation à des activités bénévoles peut être un signe de motivation et d'engagement. Cela démontre une disposition à rester actif et à contribuer, même en l'absence d'un emploi rémunéré.

27 J. Duchêne et S. Xhaufaire, *La disposition au travail et le PIIS*, Fédération des CPAS, UVCW, Namur, 2017, pp. 34-36.

28 M. Jourdan, *Critères de l'appréciation de la disposition au travail. Commentaire de Trib. trav. Charleroi, 19 janvier 2010, R.G. 09/2754/A*, A.S.B.L. TERRA LABORIS.

Le CPAS pourrait reconnaître cet engagement en valorisant les compétences acquises à travers le bénévolat et en encourageant le demandeur à inclure ces expériences dans son CV. De plus, le CPAS pourrait faciliter la recherche de possibilités de bénévolat adaptées aux intérêts et aux compétences du demandeur.

Le CPAS a en effet pour mission de favoriser l'insertion socioprofessionnelle du demandeur. Dès lors, les juridictions sont plus conciliantes avec le demandeur qui n'a pas été aidé par le CPAS dans son processus d'intégration.

C'est le cas, par exemple, lorsqu'un tribunal examine la façon dont le PIIS a été ou n'a pas été mis en œuvre. Si le non-respect du PIIS par le demandeur peut l'amener à ne plus être considéré comme disposé au travail, le fait que le CPAS n'ait pas mis en œuvre un PIIS, alors qu'il était obligatoire, peut amener la Cour à considérer que c'est le CPAS, et non le demandeur, qui a agi en dehors du cadre légal (et donc à rejeter la décision de ne pas accorder l'aide, sur la base de la non-disposition au travail de la personne<sup>29</sup>).

Dans une affaire concernant un ressortissant roumain, par exemple, le Tribunal du travail de Charleroi a observé que le CPAS n'avait pas pris les mesures ou fourni les services nécessaires pour aider le demandeur dans sa recherche d'emploi. De plus, il n'avait pas élaboré de projet individualisé d'intégration sociale, se contentant de constater que le demandeur ne pouvait pas obtenir un emploi salarié ou s'inscrire comme demandeur d'emploi en raison de l'absence de permis de travail. C'est sur ces fondements qu'il a été privé du droit au revenu d'intégration ainsi qu'à toute autre forme d'aide.

Le Tribunal a souligné que le CPAS, dans le cadre de sa mission générale d'aide et d'assistance, aurait dû adopter une approche proactive :

*Conseiller et orienter le demandeur dans ses démarches pour trouver du travail ou obtenir le permis nécessaire, voire lui proposer un emploi dans le cadre des possibilités offertes par la loi du 8 juillet 1976 sur les Centres publics d'Action sociale, en son article 60.*

Par conséquent, la condition de disposition au travail était remplie, « d'une part en raison de la négligence du CPAS et, d'autre part, des démarches entreprises par l'intéressé, qui était malgré tout devenu travailleur indépendant<sup>30</sup>. »

Cela a une conséquence importante, souvent négligée ou minimisée dans la pratique : si la condition de disposition au travail incombe à la fois au demandeur et au CPAS, cela signifie que même la **charge de la preuve est également partagée avec le CPAS**.

Lorsqu'il s'agit d'établir si un demandeur est disposé à travailler, ce dernier doit prouver qu'il est activement engagé dans la recherche d'un emploi ou dans d'autres activités visant à améliorer sa situation personnelle. Le CPAS, quant à lui, est tenu de démontrer qu'il a fourni une assistance au demandeur dans le cadre de la recherche d'emploi et du processus d'intégration sociale. Il peut s'agir, par exemple, de fournir des informations sur les possibilités d'emploi locales, une orientation professionnelle adéquate, l'accès à des formations pertinentes et d'autres conseils et informations personnalisés.

29 F. Bouquelle et P. Lambillon, « La disposition au travail », in Mormont et Katrin Stangherlin (Eds.), *Aide sociale – Intégration sociale. Le droit en pratique*, Éditions La Chartre, Bruxelles, 2011, pp. 340-341.

30 M. Jourdan, *Critères de l'appréciation de la disposition au travail*. Commentaire de Trib. trav. Charleroi, 19 janvier 2010, R.G. 09/2754/A, A.S.B.L. TERRA LABORIS, Mis en ligne le mardi 30 mars 2010.

En partageant la responsabilité du procès entre le demandeur et le CPAS, les deux parties sont censées **collaborer activement pour atteindre l'objectif commun** d'intégration sociale et professionnelle du demandeur. En outre, cela garantit une approche plus équilibrée, concrète et juste de l'évaluation de la disposition au travail et de la décision d'octroi ou de refus de l'aide sociale.

#### Questions à prendre en compte :

- *Comment ce principe de responsabilité partagée, entre le demandeur et le CPAS, peut-il être appliqué dans la pratique ?*
- *Quels éléments objectifs et observables pouvons-nous utiliser pour mesurer et vérifier que le CPAS joue pleinement son rôle de soutien à la disposition au travail de la personne ?*
- *Quelles preuves le CPAS peut-il apporter pour prouver qu'il a fait tout son possible pour venir en aide à la personne ?*
- *Quelles procédures et lignes directrices peuvent être mises en place pour renforcer cela ?*

### 3.7 La disposition au travail est évaluée en fonction des engagements éventuellement établis dans le PIIS

Si, en principe, la disposition au travail est une condition nécessaire à l'octroi du droit à l'intégration sociale, elle peut être concrétisée par des engagements pris tant par la personne concernée que par son CPAS, dans le cadre d'un projet individualisé d'intégration sociale (PIIS), qui sera obligatoire dans certains cas, facultatif dans d'autres<sup>31</sup>.

Ce projet peut prendre la forme d'une recherche active d'emploi, d'un engagement à suivre des études ou une formation, à améliorer certaines compétences linguistiques ou d'autres démarches d'intégration professionnelle ou sociale, voire d'une combinaison de plusieurs démarches selon une logique plus ou moins articulée et complexe, en fonction de la situation.

Le non-respect du PIIS par l'intéressé sans motif légitime peut entraîner, après une mise en demeure, des sanctions telles que la suspension partielle ou totale du revenu d'intégration pendant une certaine période.

Le PIIS ne fait donc qu'ajouter des conditions et des contraintes au demandeur ? Vu sous cet angle, nous serions tentés de dire malheureusement oui. Cela se produit lorsque le PIIS devient une simple formalité administrative, un instrument de contrôle, une injonction supplémentaire pour le demandeur (c'est malheureusement souvent le cas).

31 Pour explorer ce sujet plus en détail : F. Bouquelle et P. Lambillon, « La disposition au travail », in Mormont et Katrin Stangherlin (Eds.), *Aide sociale – Intégration sociale. Le droit en pratique*, Éditions La Chartre, Bruxelles, 2011, pp. 340-342 ; J. Duchêne et S. Xhaufaire, *La disposition au travail et le PIIS*, Fédération des CPAS, UVCW, Namur, 2017, pp. 57-67.

Cette application péjorative du PIIS suscite des remarques très critiques à son égard.

Voir par exemple:

- L'analyse *Le PIIS en question(s)*, réalisée par Magali Joseph, in *Lire et écrire Bruxelles*, avril 2017 (<https://lire-et-ecrire.be/Le-PIIS-en-question-s>).
- La Carte blanche *Le PIIS ne marche pas, supprimez-le et consacrez du temps à un accompagnement de qualité*, signée par plusieurs associations en décembre 2021 ([www.saamo.be/fr/bruxelles/revenu-dintegration-sociale-avec-effet-suppression-des-sanctions](http://www.saamo.be/fr/bruxelles/revenu-dintegration-sociale-avec-effet-suppression-des-sanctions)).

Pourtant, personne ne nous oblige à appliquer le PIIS de cette manière contraignante. Cet outil pourrait, selon nous, être un élément de plus dans le portefeuille du travailleur social, à utiliser selon la déontologie qui lui appartient.

En offrant un cadre juridique clair et en définissant les droits et obligations des deux parties signataires, le contrat PIIS peut en effet offrir une certaine sécurité au processus d'accompagnement. Il peut créer une base solide permettant à la personne, et à son travailleur social, d'entreprendre des démarches en toute confiance, sachant qu'elles seront accompagnées et soutenues par le système, notamment dans le cas de situations particulièrement complexes (voir l'exemple de Mme Maria, décrit il y a quelques pages).

Le PIIS peut, en d'autres termes, « protéger » le bénéficiaire, car il garantit que les mesures d'intégration qui lui sont proposées sont adaptées à ses besoins spécifiques. De plus, en établissant un plan d'action personnalisé, le PIIS peut aider à éviter les traitements arbitraires ou inappropriés.

Voir à cet égard la nouvelle circulaire du 27 mars 2024<sup>32</sup> relative à l'application du Projet individualisé d'intégration sociale (PIIS). Bien qu'elle ne modifie pas le cadre juridique existant, cette circulaire formule un certain nombre de recommandations visant à faire du PIIS un instrument plus souple, plus adaptable aux différentes situations concrètes de chaque bénéficiaire, ainsi que moins lourd en termes de charges administratives, comme l'ont suggéré les représentants de diverses associations de CPAS, d'associations de lutte contre la pauvreté, de fédérations de travailleurs sociaux et d'associations de CPAS.

Depuis que le caractère obligatoire du PIIS a été étendu<sup>33</sup>, les tribunaux examinent particulièrement l'existence et la nature du PIIS lorsqu'ils doivent, par exemple, juger un recours contre une décision du CPAS résultant d'une prétendue non-disposition au travail.

Par exemple, lorsque le CPAS estime que le demandeur n'a pas effectué les démarches d'insertion professionnelle requises, il est peu probable que le tribunal se range à l'avis du CPAS si ces démarches ne sont pas indiquées dans le PIIS. On peut donc en déduire qu'au contraire, si une personne effectue une démarche qui pourrait être jugée comme étant contestable, par exemple démissionner d'un emploi à temps partiel pour suivre une formation ou se consacrer pleinement à la recherche d'un meilleur emploi, il est peu probable que cette démarche puisse être contestée devant un tribunal si cela figurait précisément dans le PIIS et que la personne n'a fait que respecter l'engagement convenu avec son CPAS.

<sup>32</sup> <https://myportal.vandenbroeleconnect.be/legislation/LxFile?documentId=149465411657636651&fileId=144961812030262710>

<sup>33</sup> Voir : Circulaire relative à la loi du 21 juillet 2016 modifiant la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale.

Il est donc crucial que le CPAS et la personne avancent conjointement, selon le plan d'action convenu, et plus encore que la personne ait participé activement au processus de définition (et de redéfinition) des objectifs, de la manière et dans le langage les plus appropriés à sa propre situation.

À titre d'exemple, voici quelques points pratiques à prendre en compte, au-delà de la simple vérification du respect par la personne des engagements et actions précisés dans son PIIS :

- *Engagement de la personne.* Il est crucial de s'assurer que les actions convenues dans le PIIS ont été discutées et acceptées par la personne bénéficiaire. Il est important que le plan d'action reflète les besoins, les objectifs et les capacités de la personne, et qu'elle soit impliquée dans son élaboration.
- *Progression vers les objectifs.* L'évaluation de la condition de disposition au travail devrait prendre en compte la progression de la personne vers les objectifs fixés dans son PIIS. Il peut être utile de vérifier si des progrès ont été réalisés dans la réalisation des actions prévues, et d'identifier les éventuels obstacles ou difficultés rencontrés.
- *Adaptation du plan.* Il est important de reconnaître que les plans d'action peuvent nécessiter des ajustements en cours de route en fonction de l'évolution de la situation de la personne. Il peut être nécessaire de réviser le PIIS pour tenir compte des changements de circonstances ou des besoins émergents de la personne.

Pour conclure sur ce dernier aspect, si un projet individualisé d'intégration sociale a été conclu, la disposition au travail est appréciée en fonction des engagements pris dans ce projet, tant par la personne que par le CPAS.

En d'autres termes, il ne sert à rien de contester le fait que la personne n'a pas réalisé telle ou telle démarche, si un plan d'action PIIS a été convenu et formalisé et que ces actions n'y figurent pas.

De même, si un plan d'action PIIS a été convenu et formalisé, et que la personne et le CPAS respectent leurs engagements, alors la condition de disposition au travail peut également être considérée comme remplie.

#### Questions à prendre en compte :

- *Si un projet PIIS a été conclu pour la personne, comment en tenir compte pour évaluer la condition de disposition au travail ? Quels sont les éléments factuels, propres au contexte et à la situation de chaque personne, à observer ?*
- *Où mettre le curseur ? Doit-on s'assurer que la personne respecte le plan d'action indiqué dans son PIIS ? Ou que les actions indiquées dans son PIIS ont été clairement convenues avec elle ?*

## 4. Pour conclure : 9 critères à retenir

En synthèse, l'évaluation de la disposition au travail d'une personne demandant à bénéficier du droit à l'intégration sociale nécessite la prise en compte de plusieurs éléments essentiels. Pour faciliter cette évaluation, nous proposons d'organiser cette procédure autour de neuf critères-guides :

1. La disposition au travail implique que la personne adopte un comportement visant à subvenir à ses besoins sans recourir à l'aide du CPAS, à court ou à long terme.
2. Tant le demandeur que le CPAS sont concernés par la disposition au travail. Elle doit être évaluée en considérant les actions entreprises par le demandeur ainsi que les mesures prises par le CPAS pour le soutenir.
3. La disposition au travail est une obligation de moyens, pas de résultats, pour le demandeur et le CPAS. Il n'est pas exigé que la personne trouve effectivement un emploi, mais qu'elle accroisse ses chances de (ré)insertion professionnelle, de même que le CPAS ne doit pas nécessairement fournir un emploi mais mettre en place les moyens nécessaires pour faciliter la démarche.
4. La disposition au travail doit être évaluée au cas par cas, en tenant compte de la situation, des capacités et des aspirations spécifiques de la personne.
5. La disposition au travail est appréciée à partir de la demande d'intégration sociale et aussi longtemps que la personne bénéficie du droit à l'intégration. Elle s'apprécie donc « dans la durée ».
6. Contrairement à la notion de « disponibilité sur le marché de l'emploi » de la réglementation sur le chômage, dans la notion de disposition au travail de la loi DIS l'emploi est un vecteur d'intégration et d'émancipation durable de l'individu et non une fin en soi.
7. La disposition au travail doit être analysée à la lumière de ce qui peut être considéré comme « légitime », c'est-à-dire conforme, à la morale, à l'éthique ou à des normes acceptées socialement.
8. La charge de la preuve incombe à la fois au demandeur et au CPAS. Le demandeur doit prouver ses efforts pour améliorer sa situation, tandis que le CPAS doit démontrer qu'il a fourni l'accompagnement et l'aide appropriés.
9. Si un projet individualisé d'intégration sociale est en place, la disposition au travail est évaluée en fonction des engagements pris dans le cadre de ce projet, tant par la personne que par le CPAS.

Aucun de ces critères n'est suffisant en soi pour déterminer la disposition au **travail d'une** personne. L'appréciation se fait en tenant compte de l'ensemble de ces critères.

## 5. Pratiquement

Au terme de ce parcours, un support méthodologique d'analyse des situations est proposé aux CPAS qui souhaiteraient l'utiliser, en l'adaptant aussi éventuellement à leurs propres modes de fonctionnement.

La grille ci-jointe sert précisément à cela : fournir un support méthodologique facultatif à l'analyse des situations lorsqu'il s'agit d'apprécier si, dans une situation bien précise, la condition de disposition au travail est remplie ou non.

Elle vise une harmonisation des lignes de conduite et des pratiques et a pour but de guider le travailleur social à appliquer, de manière factuelle, les 9 critères-guide énoncés ci-dessus.

Il s'agit d'un outil d'orientation que les travailleurs sociaux sont invités à utiliser tout au long du processus d'accompagnement social : lors des premières rencontres avec la personne, afin de l'informer de ce qu'elle peut exactement attendre du CPAS, et de ce que le CPAS attend d'elle ; dans le cadre du bilan social et professionnel, et à chaque fois que la disposition au travail de la personne est questionnée, afin de parvenir à un diagnostic aussi factuel que possible de la situation.

Ce n'est donc pas un outil de décision automatique destiné à remplacer la capacité d'appréciation de l'assistant social et a priori, il n'a pas vocation à être joint à la proposition d'octroi ou de refus de l'aide.

Il s'agit d'un guide destiné aux travailleurs sociaux, conçu pour les aider à prendre en compte des « **indices** » potentiellement liés à la condition de disposition au travail.

Un « indice » peut être défini comme un élément factuel, une observation, un comportement ou une caractéristique qui, pris en conjonction avec d'autres éléments, donne des informations ou des indications sur une situation donnée. Les indices peuvent être utilisés par les professionnels, comme les travailleurs sociaux, pour recueillir des informations et prendre des décisions éclairées dans leur pratique professionnelle.

Dans le contexte de l'évaluation de la disposition au travail, un indice pourrait être un fait, une attitude, un comportement, une information ou tout autre élément pertinent observé **chez la personne ou au sein du CPAS**. Lorsqu'il est mis en relation avec d'autres faits, attitudes et comportements, cet indice peut être considéré comme révélateur d'une disposition ou non-disposition au travail.

Le fait, par exemple, qu'une personne ne participe pas à une activité de recherche d'emploi qui lui est proposée par le CPAS est susceptible d'être un indice de non disposition au travail. Si toutefois, dans le même temps, cette même personne participe activement à une formation pour un métier en pénurie, cela constitue un indice positif de disposition au travail.

Quelques exemples d'indices permettant de supposer que la condition de disposition au travail **est remplie** pour une personne donnée, compte tenu de sa situation spécifique (**indices « positifs »**) :

- *La personne respecte le plan d'action défini dans son contrat PIIS.*
- *Elle prend l'initiative de se renseigner sur les formations à l'un des métiers en pénurie, sans y avoir été invitée par son CPAS.*
- *Elle a commencé à travailler à temps partiel, dans l'intention de tester ses compétences, comme le lui a suggéré le CPAS.*
- *Elle se présente au CPAS avec une proposition de travail « Article 60 », qu'elle s'est procurée elle-même.*
- *Elle vient d'obtenir un diplôme avec l'aide du CPAS et cherche maintenant un emploi dans ce domaine.*

Quelques exemples d'indices permettant de supposer, au contraire, que la condition de disposition au travail **n'est pas remplie** pour une personne donnée, compte tenu de sa situation spécifique (**indices « négatifs »**) :

- *Aucun projet PIIS n'a pu être conclu avec cette personne, car elle refuse de coopérer, malgré les invitations répétées de son assistant social.*
- *La personne ne se présente pas à ses rendez-vous, malgré les nombreux rappels.*
- *Elle n'est inscrite auprès d'aucun service de l'emploi, bien qu'elle ait été invitée à le faire à plusieurs reprises.*
- *Elle ne fait aucune recherche d'emploi, alors qu'elle vient d'obtenir un diplôme ou un certificat professionnel avec l'aide du CPAS.*
- *Elle met volontairement en échec toutes les offres d'emploi qui lui sont proposées par le CPAS.*
- *Elle refuse certaines catégories d'offres d'emploi (par exemple, tout emploi en dehors de sa commune de résidence), sans motif légitime.*

Les indices ainsi réunis sont appréciés en tenant compte de l'effet qu'ils peuvent avoir **tous ensemble**, à court ou à long terme, sur la capacité de la personne de « subvenir à ses besoins par ses propres moyens ».

## 6. Questions posées par les travailleurs sociaux

– *Quand utiliser cette grille ?*

Au début du processus d'accompagnement, pour informer la personne, et à chaque fois que la disposition au travail de la personne est questionnée.

– *Une personne qui, par exemple, travaille à temps partiel depuis un certain temps : comment considérer cet indice ? Positif ? Négatif ?*

Cela s'apprécie au cas par cas, et en combinaison avec les autres indices.

Si cette personne a été soutenue et informée par le CPAS et que, malgré cela, elle n'a rien mis en place pour augmenter ses heures de travail ou qu'elle a refusé les opportunités d'emploi à temps plein offertes par le CPAS, sans motif légitime, on peut considérer qu'il s'agit là d'un indice négatif de disposition au travail. Au contraire, si cette personne n'a pas eu auparavant d'occasions d'approcher le marché du travail et qu'elle entame maintenant, avec l'aide du CPAS, un emploi à temps partiel pour tester ses capacités, il peut s'agir là d'un indice positif.

– *À partir de combien d'heures par semaine un emploi à temps partiel suffit-il à prouver la disposition au travail ?*

Cela s'apprécie au cas par cas, et en combinaison avec les autres indices.

Si la personne bénéficiait jusqu'à récemment d'une raison d'équité, parce qu'elle devait s'occuper seule de ses enfants en bas âge, et que maintenant que les enfants vont à l'école, elle commence à travailler 10 heures par semaine, cela peut être considéré, à côté d'autres éléments, comme un indice positif. À l'inverse, une personne qui, à charge du CPAS, a terminé un cycle d'études qualifiant, et qui souhaite travailler quelques heures par semaine pour se consacrer à l'étude de l'astrologie, cela peut être considéré, conjointement avec d'autres éléments factuels, comme un indice négatif.

– *Deux personnes différentes présentent des situations similaires et pourtant la conclusion du travailleur social est positive dans un cas et négative dans l'autre : est-ce possible ?*

Oui, c'est tout à fait possible.

Le travailleur social tient en effet compte des nuances dans les différentes situations. Par exemple, le fait qu'une personne travaille en ALE (Agence local pour l'emploi) peut être considéré comme étant un indice positif dans le cas d'une personne qui fait progressivement des efforts pour se réinsérer sur le marché du travail, et peut au contraire être considéré comme un indice négatif pour une autre personne si elle ne met pas en œuvre aucune autre démarche.

## Cadre légal

- Loi concernant le droit à l'intégration sociale du 26 mai 2002 (Loi DIS)
- Loi organique des centres publics d'action sociale du 08 juillet 1976 (Loi organique)
- Arrêté royal portant règlement général en matière de droit à l'intégration sociale du 11 juillet 2002
- Circulaire générale du 27 mars 2018, concernant la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale
- SPP Intégration sociale, *Primabook. Les éléments du droit à l'intégration sociale*

## Ouvrages consultés

- F. Bouquelle et P. Lambillon, « La disposition au travail », in Mormont et Katrin Stangherlin (Eds.), *Aide sociale – Intégration sociale. Le droit en pratique*, Éditions La Chartre, Bruxelles, 2011, pp. 318-343.
- R. Cherenti, *La collaboration CPAS – bénéficiaires. Sur le chemin de la dignité humaine*, Vanden Broele, Bruges - Genval, 2017.
- J. Duchêne et S. Xhaufaire, *La disposition au travail et le PIIS*, Fédération des CPAS, UVCW, Namur, 2017.
- D. Dumont, « Du minimex au droit à l'intégration sociale : beaucoup de bruit pour rien ? », in V. van der Plancke (dir.), *Droits sociaux fondamentaux et pauvreté*, Éditions La Chartre, Bruxelles, 2012, pp. 129-158.