

# L'article 60 comporte un risque d'exclusion supérieur à celui qu'il combat !

L'activation des bénéficiaires du revenu d'intégration et leur mise à l'emploi sous "article 60" sont aujourd'hui devenues monnaie courante, sans que les craintes d'exclusion généralisée exprimées lors de la réforme du minimex de 2002 ne se soient réalisées. Ces craintes étaient-elles dès lors démesurées? Rien n'est moins sûr. La mise en œuvre de l'activation laisse apparaître d'inquiétantes dérives : en cas de licenciement par le CPAS qui les emploie, les "articles 60" peuvent être privés de RIS et d'aide sociale par le même CPAS, en raison de leur responsabilité réelle ou supposée dans la perte de leur emploi, jusqu'à perdre leur logement. Sous peine de généralisation de telles pratiques, une protection spéciale des "articles 60" paraît, à tout le moins, indispensable, ainsi qu'une implication accrue des syndicats.

## LES NOUVEAUX DAMNÉS DE LA TERRE, TAILLABLES ET CORVÉABLES À MERCI

Le mécanisme d'exclusion est inscrit au cœur du système de l'activation par la confusion des rôles joués par le CPAS, à la fois employeur et débiteur d'allocations. Une comparaison avec les travailleurs ordinaires confrontés

**UN ALLOCATAIRE "ARTICLE 60" EST ABUSIVEMENT LICENCIÉ PAR SON CPAS, QUI L'EXCLUT DE TOUTE AIDE POUR "NON-DISPOSITION AU TRAVAIL". CET EXEMPLE<sup>o</sup> TÉMOIGNE DE LA SITUATION PRÉCAIRE DES USAGERS DES CPAS, QUI PEUT AVOIR DES RÉPERCUSSIONS NÉFASTES SUR TOUS LES TRAVAILLEURS.**

**/ Alex Fiorelli**  
Juriste

au même type de problèmes permet de le comprendre. Lorsqu'un travailleur "ordinaire" est licencié pour des motifs erronés, mais qui mettent en cause sa responsabilité, il bénéficie de certaines garanties. Il peut tout d'abord contester la régularité du licenciement en justice. Contrairement à une opinion répandue, même s'il est licencié pour faute grave ou que l'employeur le considère auteur de la rupture du contrat, il peut bénéficier d'allocations de chômage, sous réserve d'une privation temporaire du paiement des allocations. Avant d'être l'objet d'une telle privation, le travailleur doit être entendu par l'ONEm, et peut par exemple établir le caractère fantaisiste des prétentions de l'employeur, qui, ne l'oublions pas, conserve la possibilité de consigner absolument

n'importe quoi par son courrier de licenciement.

En cas de privation temporaire du paiement des allocations de chômage, contestable en justice, le travailleur peut disposer d'un deuxième filet de sécurité : le recours au revenu d'intégration du CPAS, d'autant plus difficile à refuser (si la personne remplit les autres conditions fixées comme, par exemple, que son conjoint ne dispose pas d'un revenu suffisant) que son octroi ne constitue que des avances sur allocations de chômage dont le paiement est poursuivi devant le tribunal, et que sur base d'une jurisprudence constante, le CPAS doit apprécier la disposition au travail différemment de l'ONEm. Cette garantie de revenus de remplacement à double niveau constitue également un facteur de respect des droits

des travailleurs sur leur lieu de travail. L'entrée en conflit avec l'employeur suscite d'autant moins de crainte que la perte de l'emploi est compensée par la perception d'autres revenus. Pour le travailleur "article 60", la situation est radicalement différente. Tout d'abord, en cas de licenciement avant terme, il n'a pas droit aux allocations de chômage. Il est immédiatement confronté à la demande de revenu d'intégration. Ensuite, là où le travailleur ordinaire est amené à se justifier devant l'ONEm, qui est un tiers à la relation de travail, le travailleur "article 60" doit se justifier devant le CPAS, c'est-à-dire son ancien employeur, qui l'a antérieurement jugé responsable de la perte de son emploi. Certes, rien n'empêche le CPAS de revoir sa position. Dans le cas que nous avons exposé dans

l'article qui précède, le CPAS a toutefois maintenu sa position jusqu'à la perte du logement.

Il ne faut pas perdre de vue que si le CPAS reconnaît la disposition au travail, il pourrait également implicitement reconnaître avoir commis une erreur en licenciant ce travailleur. Le licenciement pourrait donc être abusif. Le CPAS serait alors redevable d'une indemnité de six mois de rémunération, puissant incitant au maintien de la décision de refus.

La privation de toute ressource en cas de licenciement d'un travailleur "article 60", comme cela fut le cas du balayeur décrit dans ce dossier, n'a donc rien d'exceptionnel. Elle paraît au contraire inscrite au cœur du régime de l'activation des bénéficiaires du revenu d'intégration. Enfin, et quand bien même on arguerait de la rareté – qui resterait à démontrer – de situations aussi extrêmes que celle décrite ci-dessus, on ne saurait passer sous silence l'effet non pas de la privation de toute ressource elle-même, mais bien de la menace de privation de toute ressource. La perspective de perdre tout revenu de remplacement en cas de perte d'emploi, et même de voir menacer son droit au logement, peut être la source d'une pression accrue exercée sur le travailleur par l'employeur et l'utilisateur. Cette absence quasi totale de protection légale et de défense collective fait de ces travailleurs les proies potentielles de la pire exploitation, empêchant la plupart d'entre eux de protester contre

des conditions de travail souvent indignes, les contraignant à la résignation, y compris face aux abus les plus caractérisés, comme l'illustre tragiquement l'histoire détaillée aux pages XX du présent numéro.

### **PROTÉGER, DÉFENDRE LES ALLOCATAIRES "ARTICLE 60", C'EST L'INTÉRÊT DE TOUS LES TRAVAILLEURS**

L'histoire de la Sécurité sociale a mis en lumière la corrélation entre l'institution de l'assurance chômage et la fin de la baisse des salaires. À l'inverse, la précarisation accrue des revenus de remplacement peut donc constituer une variable influant sur les salaires au niveau macro économique. Chacun jugera, sur base de ces éléments, si les dangers de l'activation des allocations sociales sont chimériques ou non.

À défaut de pouvoir revenir sur l'activation des allocations sociales en dépit des dangers mis en lumière, il paraît à tout le moins indispensable d'instituer une protection spéciale en faveur des travailleurs "article 60". La généralisation de ce type d'exactions ou de menaces pesant sur les travailleurs activés

doit nécessairement être proscrite. À cet égard, il paraît tout d'abord nécessaire de renforcer le contrôle de l'exécution, par les CPAS, de leur rôle d'insertion. Il ressort en effet des témoignages des travailleurs "article 60" qu'ils sont lâchés en entreprise et n'ont alors plus aucun contact avec le service d'insertion socioprofessionnelle des CPAS. Une concertation entre les organes représentatifs des CPAS, des représentants des travailleurs, des usagers et du ministère de l'Intégration sociale doit permettre d'établir un protocole de mise en œuvre des processus d'activation d'allocations en ce sens.

En cas d'abus survenant en dépit d'un tel mécanisme de prévention, un organisme tiers, tel un service de médiation au sein du ministère de l'Intégration sociale, devrait pouvoir être saisi par les travailleurs, leurs représentants ou les associations. La privation de revenu d'intégration pour défaut de disposition au travail constaté à l'issue d'un litige dans lequel le CPAS est partie devrait être interdite, ou, à tout le moins, encadrée par un tiers objectif, tel un service de médiation. On pourrait envisager un contrôle externe exercé par l'administration fédérale sur tout projet de licenciement d'un travailleur "article 60", ou encore une procédure de reclassement obligatoire.

Mais surtout, c'est aux organisations syndicales qu'incombe le rôle clé de prévention et de lutte contre ces abus. Car il ressort des témoignages de ces travailleurs qu'en raison du caractère transitoire de leur passage en entreprise et de l'étiquette d'"envoyés des CPAS"

qui leur est collée, les travailleurs "article 60" sont isolés, ignorés et méprisés non seulement par leurs collègues et leur hiérarchie, mais également parfois par la représentation syndicale, qui ignore leur existence ou ne les considère pas comme faisant partie de la collectivité des "vrais" travailleurs. Cette attitude n'est certainement pas étrangère à l'abandon de ces travailleurs à l'arbitraire patronal. Or, il apparaît que la précarisation des travailleurs "article 60" est susceptible d'influer sur le monde du travail en général.

Avec l'augmentation du nombre de chômeurs due à la crise économique, le maintien du plan d'accompagnement des chômeurs qui refoule les chômeurs vers les CPAS, et les possibilités d'activation par les CPAS, on ne peut en effet exclure un schéma de recyclage de travailleurs stables, syndiqués et à ce titre attachés à leurs droits, d'abord en chômeurs, puis de chômeurs en minimexés, et enfin de minimexés en travailleurs activés, rendus dociles non seulement par la crainte de la perte de toute allocation et même de logement en cas de licenciement.

Les organisations syndicales devraient donc établir sans tarder un plan de syndicalisation des travailleurs les plus faibles, et notamment des "articles 60", ainsi qu'une campagne de sensibilisation des permanents et des délégués de terrain dans les secteurs les plus concernés, tels les CPAS, les administrations communales, les ASBL paracommunales, tandis que l'opportunité de la mise au travail en entreprise privée, qui n'existe pas pour les travaux d'intérêt général auxquels sont condamnés les auteurs d'infractions pénales, et à laquelle certains employeurs ont massivement recours, devrait être évaluée.

En l'absence de pareilles garanties, la pratique de l'activation, dont celle des CPAS, recèle un risque d'exclusion sociale plus important que celui qu'elle est censée combattre. ■

① Voir l'article précédent.

## **ARTICLE 60**

QUAND LE CPAS JOUE À

**DOCTEUR SOCIAL & MISTER PATRON**

