FOIRE AUX QUESTIONS 2023

ÉTÉ SOLIDAIRE

- **Y a-t-il des mesures spécifiques à respecter en lien avec la crise sanitaire ?**

  Les mesures à respecter sont celles imposées par le Gouvernement. Les informations sont évolutives.

  Les informations précises et mises à jour sont disponibles aux adresses suivantes :
  - https://www.info-coronavirus.be/fr/faq/
  - https://www.wallonie.be/fr/actualites/coronavirus-covid-19-mesures-regionales

  Un guide générique pour travailler en sécurité est également disponible sur le site du SPF emploi :
  - https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/news/Guidegenerique_light.pdf

- **Comment me connecter au Guichet des Pouvoirs locaux ?**

  Le Guichet des Pouvoirs locaux permet d'accéder à un très grand nombre de démarches administratives en ligne. Pour gérer les accès aux formulaires, un Gestionnaire Local de Sécurité (GLS) est désigné dans chaque commune. C'est lui qui attribue les droits d'accès aux différentes catégories du Guichet dans lesquelles sont classés les formulaires (droit de lecture, d'édition, signature…).

  Concrètement, vous devez vous connecter au Guichet en vous créant un compte et un profil. Ce profil va être validé par votre GLS qui décidera des catégories du Guichet auxquelles vous pouvez accéder. Ensuite, vous pourrez compléter le formulaire ESOL repris dans la catégorie « Action sociale/cohésion sociale ».

  Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à consulter la FAQ du Guichet des pouvoirs locaux.

- **Puis-je engager uniquement des garçons/des filles en fonction du projet qui est mené ?**

  Non. La mixité de genre est obligatoire parmi les jeunes recrutés. L'équipe doit donc être composée de garçons et de filles, même s'ils ne sont pas présents dans la même proportion.

- **Qu'entend-on par « jeunes en situation de vulnérabilité » ?**

Il s'agit par exemple de jeunes issus de ménages dont les revenus principaux proviennent d'allocations sociales ; des jeunes issus de ménages faisant l'objet d'une guidance sociale (par exemple pour une intervention en médiation de dettes) ; des jeunes faisant l'objet d'une guidance sociale individuelle (services d'aide à la jeunesse, services d'aide aux jeunes en milieu ouvert, CPAS, etc.). Cela peut également concerner des jeunes réfugiés, des étudiants qui suivent un enseignement spécialisé, des jeunes issus de familles monoparentales dont le parent perçoit de faibles revenus, de jeunes en décrochage scolaire ou social...
Ils doivent représenter **au moins la moitié** des jeunes engagés dans le cadre de l'opération « Eté solidaire ».

- **Comment puis-je assurer la mixité sociale au sein de l'équipe de jeunes ?**

Outre les canaux classiques utilisés pour recruter les candidats pour l'opération « Eté solidaire », certains relais et certaines collaborations peuvent aider à renforcer la mixité sociale dans les équipes.
A titre d'exemples, les communes participantes font parfois appel aux partenaires suivants :
- une société de logements sociaux ;
- des éducateurs de rue impliqués dans les actions de prévention ;
- des partenaires qui proposent des activités ou assurent des permanences dans des quartiers plus précarisés ;
- des travailleurs sociaux qui animent des ateliers ou des activités du Plan de Cohésion Sociale (FLE, Alphabétisation, ateliers de resocialisation, lutte contre le décrochage social…);
- des travailleurs qui accueillent les nouveaux habitants dans les logements publics ;
- une antenne ou un service Infor-Jeunes ;
- les organisateurs ou les participants aux salons de l'emploi ;
- un service d'Aide en Milieu Ouvert ;
- le plan habitat permanent ;
- une antenne sociale ;
- les parents des jeunes visés (par l'intermédiaire d'autres activités) ;
- un centre d'accueil pour réfugiés ;
- le CPAS et les travailleurs sociaux qui relaient les offres d'emploi ;
- des écoles spécialisées ;
- la maison des jeunes…

- **Les jeunes peuvent-ils être engagés pour plus de 35h/semaine ?**

Oui. Dans ce cas, les heures excédentaires sont entièrement à charge de la commune.

- **Les jeunes peuvent-ils être engagés pour plus de 10 jours ?**

Oui, mais la subvention « Eté solidaire » ne couvre pas les jours excédentaires.

- **Les jeunes peuvent-ils être engagés moins de 10 jours ?**

Non. Sauf en cas de remplacement en cours de projet (si un des jeunes engagés tombe malade par exemple).

- **Quel barème faut-il appliquer en ce qui concerne la rémunération des jeunes engagés ?**

  La rémunération de l'étudiant est en principe déterminée par une convention collective de travail adoptée au niveau de la commission paritaire (secteur d'activité) à laquelle ressortit l'entreprise qui l'occupe. Il est donc utile de connaitre cette commission paritaire.

  Toutefois, si aucun barème spécifique n'est prévu au sein de la commission paritaire, l'étudiant a alors droit au « revenu minimum mensuel moyen », éventuellement proratisé en fonction de son âge. Ce salaire minimum interprofessionnel doit être respecté dès le moment où l'étudiant est occupé au moins un mois calendrier.

  Ceci n'étant pas le cas dans le cadre d'ESOL puisque l'engagement est de 10 jours ouvrables, les communes sont libres d'appliquer le barème qu'elles souhaitent (unique ou croissant en fonction de l'âge de l'étudiant) tout en garantissant un minimum de 7 euros nets de l'heure à chaque étudiant engagé[1].

- **Peut-on organiser une activité festive en fin de période ?**

  Oui (mais ne remplace pas une journée complète de travail, une demi-journée maximum est autorisée)

- **Les jeunes engagés doivent-ils être étudiants, donc être inscrits aux études, ou uniquement avoir entre 15 et 21 ans ?**

  Les jeunes engagés doivent être inscrits aux études ET avoir entre 15 à 21 ans.
  La loi du 03 juillet 1978 relative au contrat de travail vise uniquement les "étudiants-travailleurs", c'est-à-dire les personnes pour lesquelles étudier est l'activité principale et travailler ne revêt qu'un caractère accessoire.
  C'est donc au cas par cas, selon les circonstances de fait qu'il convient d'apprécier si la personne entre ou non dans le champ d'application des dispositions en matière de contrat d'occupation d'étudiant.
  À titre d'exemple, les travailleurs ou les demandeurs d'emploi qui suivent une formation ou des études ne peuvent pas être considérés comme ayant le statut d'étudiant au sens de la loi car ils ne sont pas étudiants à titre principal.

  Retrouvez toutes les informations relatives aux jeunes travailleurs sur le site du SPF emploi SPF emploi - jeunes travailleurs

- **Un jeune peut-il être engagé à 14 ans si son anniversaire a lieu durant la période ESOL ?**

  Non, le jeune doit avoir 15 ans accomplis avant de commencer à travailler.

- **La commune peut-elle limiter l'engagement des jeunes à certaines tranches d'âge ?**

  Non. Les jeunes visés par l'appel à projets peuvent être engagés dès 15 ans à condition de ne plus être soumis à l'obligation scolaire à temps plein, c'est-à-dire d'avoir terminé les deux

[1] Contrat d'occupation d'étudiants - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (belgique.be)

premières années du secondaire (donc le premier degré) et dans le respect de la législation sur le travail des étudiants.
Le contrat d'occupation d'étudiant peut donc, au plus tôt, être conclu par l'étudiant :

- qui a atteint l'âge de 15 ans, à condition qu'il ne soit plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein ;
- qui a atteint l'âge de 16 ans, dans tous les cas.

En ce qui concerne ESOL, la limite d'âge supérieure est de 21 ans : le jeune ne pourra pas avoir 22 ans durant la période du contrat.

- **Qui peut accompagner les jeunes engagés dans le cadre de l'opération « Eté solidaire » ?**

En lien direct avec la nature des projets, l'accompagnement peut être assumé par différents acteurs : un ouvrier du service des travaux, un assistant social du CPAS, un membre de l'équipe PCS (si celle-ci est suffisamment étoffée pour assumer cette tâche), un partenaire associatif, …

- **Les jeunes doivent-ils être accompagnés toute la journée par le personnel encadrant ?**

Selon la nature du travail qui leur est confié et le lieu dans lequel il est réalisé, les jeunes ne doivent pas être sous la surveillance constante du personnel encadrant. Ils restent cependant sous la responsabilité de celui-ci et toutes les mesures de sécurité seront prises pour que le travail soit exécuté dans de bonnes conditions. Dans tous les cas, la législation en vigueur doit être respectée.

- **Qui fournit l'équipement nécessaire pour la réalisation des tâches (chaussures de sécurité, gilet fluo, etc.) ?**

Le porteur du projet.

- **Une visite médicale doit-elle être prévue pour les jeunes ?**

L'étudiant de moins de 18 ans ou l'étudiant qui occupe un poste à risques est obligatoirement soumis à une visite médicale préalable à l'embauche (source : brochure « L'occupation des étudiants » - Juillet 2015, de l'UCM).

- **En cas de canicule, l'horaire de travail des jeunes peut-il être adapté de manière à se calquer sur l'horaire de la personne qui les encadre ?**

Oui, à condition de respecter les règles relatives à l'engagement de jeunes sous contrat d'étudiant.

- **Une personne d'une commune voisine peut-elle intégrer le dispositif ?**

Uniquement dans certains cas particuliers (une garde alternée par exemple).

- **Une personne d'origine étrangère peut-elle intégrer le dispositif ?**

Oui.

- **Les jeunes MENA peuvent-ils être engagés ?**

  Oui, un jeune MENA peut travailler sous statut étudiant à condition d'avoir une Attestation d'immatriculation (AI).

- **Les jeunes issus d'un centre FEDASIL peuvent-ils être engagés ?**

  Oui si le centre est situé sur la commune ou sur une commune avoisinante et que les autres conditions sont respectées (âge, etc.).

- **Qu'en est-il de l'engagement des enfants du personnel ?**

  « Les jeunes recrutés ne pourront avoir un lien de parenté au premier degré avec une personne exerçant un mandat public pour le compte du promoteur ou d'un de ses partenaires, ni avec une personne exerçant une fonction de direction dans l'un des services du promoteur ou de l'un de ses partenaires. »

- **Que fait-on si un jour de congé légal tombe durant la période envisagée pour l'engagement du jeune ?**

  Si un jour férié (21 juillet ou 15 août) tombe durant la période contractuelle, la limite des 10 jours d'activités peut être considérée comme atteinte et le promoteur doit rémunérer le jeune pour le jour férié également (voir : https://www.wolterskluwer.com/fr-be/expert-insights/a-student-has-the-right-to-pay-for-a-holiday).

- **Que fait-on en cas de maladie ?**

  Les jeunes ne sont pas rémunérés car les contrats de travail ont une durée inférieure à un mois (pour plus d'infos, voir le site du SPF Emploi).

- **Que faire en cas de licenciement, absences, etc. ?**

  Il convient de respecter la législation du travail des étudiants en vigueur (SPF).

- **Que faire si pour une raison quelconque le jeune ne va pas au bout de son contrat ?**

  Si pour une raison quelconque, le jeune ne va pas jusqu'au bout de son contrat, le promoteur sera subventionné :

  - À concurrence du nombre d'heures prestées par le jeune si aucun remplacement n'a été possible ;
  - À concurrence du maximum de 70 heures s'il a conclu un contrat de remplacement avec un autre jeune.

- **Les jeunes bénéficiant du revenu d'intégration sociale peuvent-ils recevoir un revenu complémentaire s'ils sont engagés dans le cadre d'Eté solidaire ?**

  S'agissant du dernier filet de sécurité sociale, le droit à l'intégration sociale est un droit résiduaire. Cela signifie que le revenu d'intégration est octroyé sous déduction des autres ressources. Ainsi, si le bénéficiaire dispose déjà de certaines ressources, un revenu d'intégration complémentaire lui sera octroyé (et non pas le taux complet).

  Il existe des exonérations de ressources, comme par exemple celle prévue par l'article 35 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002. Il s'agit d'une exonération socio-professionnelle, qui immunise une partie des revenus professionnels lors de la prise en compte des ressources. Le montant de l'exonération s'élève à 264,13 EUR.

  Concrètement, les étudiants bénéficiaires du revenu d'intégration sociale qui rentrent dans les conditions légales et qui participeraient à ESOL se verraient donc appliquer l'exonération socio-professionnelle sur le salaire reçu, et recevraient, s'il y a lieu, un revenu d'intégration complémentaire.

- **Liens entre Eté solidaire et les Plans de cohésion sociale**

  Les projets « Eté solidaire » et les actions des Plans de cohésion sociale sont des projets distincts avec des objectifs et une évaluation propres. Ils peuvent cependant être complémentaires, du personnel du PCS pouvant par exemple encadrer les jeunes engagés dans un projet ESOL.

- **Quels sont les projets inéligibles ?**

  Outre les conditions prévues dans l'appel à projets, le promoteur qui n'a pas complété le rapport d'activités 2022 ou qui n'a pas transmis les justificatifs financiers en 2022 pourrait ne pas être retenu pour l'appel à projets 2023.

  Les projets visant l'animation à destination des enfants (garde d'enfants, encadrement de plaines de jeux, etc.) ne seront pas éligibles dans la mesure où ils relèvent des compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

  Les projets ne pourront pas bénéficier d'un subside d'un service public ou d'un organisme privé octroyé pour le même objet (pas de double subventionnement).