

PIIS & LOVE ?

Un regard juridique sur l'évolution du projet individualisé d'intégration sociale (PIIS)

Vanessa De Greef



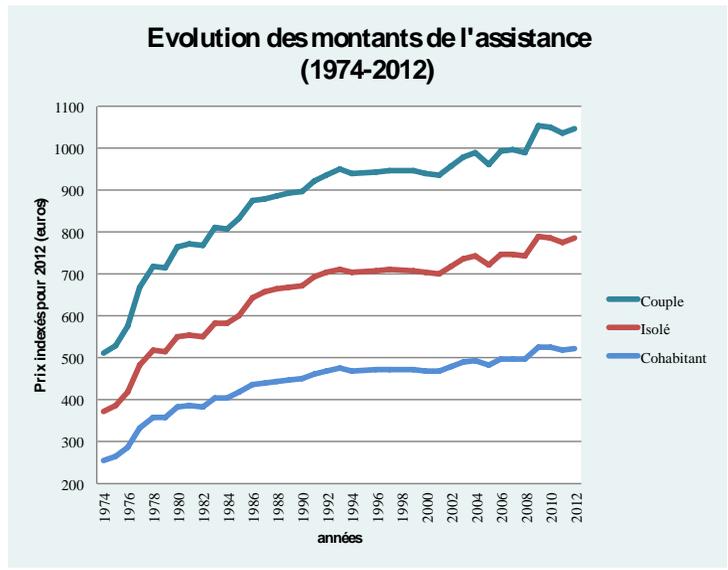
1. Bref rappel du contexte

L'Etat social actif comme cadre depuis les
années 90

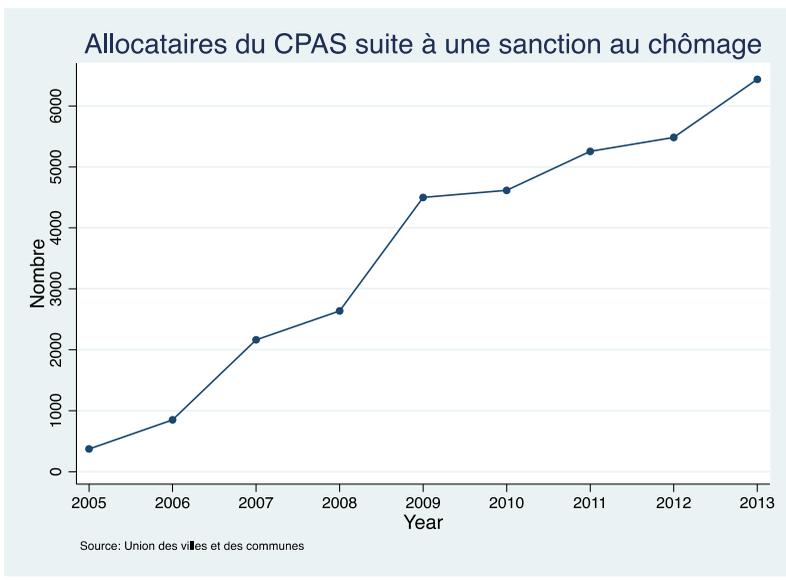
En Belgique, ce cadre donne lieu à des
dispositifs variés, entre autres :

- La loi DIS en 2002
- La Procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi (PACR) des chômeurs





Les graphiques proviennent de ZAMORA D., De l'égalité à la pauvreté. *Les reconfigurations de l'assistance et les transformations de l'Etat social belge (1925-2015)*, sous presse.



2. Rappel de la loi de 2002, de la notion de disposition au travail et sa distinction avec la notion de disponibilité pour le marché de l'emploi

L'article 3, 5° de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale prévoit que la personne doit « être disposée à travailler, à moins que des raisons de santé ou d'équité l'en empêchent ». Il existe deux exceptions au principe de disposition au travail : les « raisons de santé » et les « raisons d'équité ».

5

La disposition au travail est une obligation de moyens.

Elle doit s'apprécier de façon raisonnable et concrète.

Dans les travaux préparatoires de 2002, le législateur insiste sur la responsabilité réciproque des CPAS et des demandeurs du droit à l'intégration sociale.

6

La disposition au travail doit tenir compte « de la situation spécifique de l'intéressé et avec bon sens, par rapport à tout travail raisonnablement adapté à sa formation et à ses aptitudes physiques et professionnelles » (M. Dumont ; et Cour trav. Liège).

Les propositions d'emploi faites par un CPAS doivent être « raisonnables et ne pas être un moyen déguisé d'exclure le bénéficiaire du revenu d'intégration » (Trib. Charleroi).

7

Deux notions à ne pas confondre :

→ la **disposition au travail** et la **disponibilité pour le marché de l'emploi**. Contrairement à la disponibilité pour le marché de l'emploi qui est susceptible de disparaître en raison d'un seul manquement – même ponctuel – dans le chef du bénéficiaire d'allocations de chômage, la disposition au travail « doit s'apprécier dans la durée, sans qu'un événement ponctuel puisse suffire à établir cette disposition pas plus qu'à la faire disparaître ».

!! Attention à la circulaire du 7 février 2014 concernant l'obligation pour les CPAS d'inscrire leurs bénéficiaires au service régional !!

8

3. Les balises autour du PIIS

- La finalité première de la loi DIS est l'insertion professionnelle
- Le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine est l'horizon de l'article 23 de la Constitution
- La notion d'emploi adapté
- Le droit fondamental au travail
- Le droit fondamental à la sécurité sociale et à l'aide sociale

9

La dignité humaine est « une condition et une finalité du droit à l'aide sociale » (J.-F. FUNCK).

A l'heure actuelle, la légalité de la réforme du PIIS n'est pas encore garantie et est remise en cause sous deux aspects :

- Généralisation du PIIS
- Introduction du service communautaire

10

4. Que nous apprend la jurisprudence belge sur le PIIS ?

-La possibilité de conclure un contrat contenant le projet d'intégration sociale vient-elle préciser ou alourdir les obligations des bénéficiaires de l'aide des CPAS ?

-En général, il apparaît que « les juridictions hésitent à s'immiscer dans les modalités concrètes du travail social », ce qui n'est pas sans poser question au regard des exigences de la sécurité juridique et de l'égalité de traitement.

11

- **Exceptions** fondées sur les motifs suivants :
 - Conclusion d'un nouveau PIIS quand le PIIS était inapproprié
 - Proportionnalité entre les obligations que doit remplir le bénéficiaire et l'aide octroyée
 - *Ratio legis* de la loi de 2002
 - Caractère trop standardisé de l'accompagnement fourni par le CPAS
 - Expertises médicales

12

5. Une question spécifique :

L'introduction du *workfare*



Pour cette partie, voyez E. Dermine et V. De Greef, « Le droit au travail librement entrepris (art. 1^{er}, § 2 de la CSE) face aux situations de travail non protégées par le droit social. Les cas du travail pénitentiaire et des mesures de workfare », Actualités des droits sociaux fondamentaux, sous la dir. de F. Dorssemont, S. Van Droogenbroeck et G. Van Limberghen, Bruxelles, La Chartre, 2016, pp. 309-343.

13

Workfare et DIS

- La loi du 21 juillet 2016 modifiant la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale instaure le service communautaire,
- L'arrêté royal du 3 octobre 2016 modifiant l'arrêté royal du 11 juillet 2002 portant règlement général en matière de droit à l'intégration sociale,
- La circulaire du 12 octobre 2016.

14

Quelques problèmes pointés (traduits en moyens juridiques)

- le risque de concurrence entre travailleurs et la possibilité de réaliser des services dans des domaines qui relèvent actuellement du travail salarié
- Le manque de sécurité juridique sur les modalités des prestations dans la loi et l'arrêté royal (ce qui heurte le principe de légalité) + le fait que la circulaire ressemble à une circulaire dite « réglementaire »

15

- Le travail forcé que peut constituer le service communautaire
- les conséquences du service communautaire en termes de stigmatisation
- Le fait que les services proposés pourraient ne pas améliorer les chances de la personne de trouver un emploi
- La discrimination entre les allocataires entrant dans ce dispositif
- Le recul en arrière que représente le dispositif par rapport aux droits sociaux acquis

16

Sous l'angle de l'interdiction du travail forcé

-Définition du travail forcé → l'article 2, § 1^{er} de la Convention n° 29 de l'Organisation internationale du travail sur le travail forcé (1930) : il s'agit d'un *travail ou d'un service* qui est exigé d'une personne *sous la menace d'une peine* quelconque et pour lequel ladite personne s'est *offerte contre son gré*.

→Menace d'une peine

→Ne pas se limiter au consentement formel

17

On recourt au test de proportionnalité de la Cour européenne des droits de l'Homme pour vérifier

-les objectifs des mesures

-si les mesures sont pertinentes et nécessaires pour atteindre ces objectifs

→cette évaluation peut invalider le consentement si le fardeau est disproportionné

18

- La Commission d'experts de l'application des conventions et des recommandations de l'OIT (CEACR) a identifié deux limites précises au développement de mesures de *workfare* dans les systèmes de sécurité sociale :

Systemes contributifs

- Ouverture du droit sur la base du travail et durée du chômage liée à la durée de travail

Systemes non contributifs

- Un critère → « exploitation des contraintes »

19

6. Les raisons d'équité et de santé

- PIIS & raisons de santé et d'équité ?
- Le consentement pour contractualiser le PIIS : une condition essentielle
- La question des tiers : respecter les balises du secret professionnel partagé

20

Pour en savoir plus... quelques références

-D. Dumont, *La responsabilisation des personnes sans emploi en question. Une étude critique de la contractualisation des prestations sociales en droit belge de l'assurance chômage et de l'aide sociale*, Bruxelles, la Charte, 2012.

-D. Zamora, *De l'égalité à la pauvreté : socio-histoire de l'assistance en Belgique (1925-2015)*, Editions de l'Université Libre de Bruxelles, Bruxelles, 2017 (à paraître).

-V. De Greef, *Droit au travail et troubles mentaux. Une analyse critique des exclusions et des inclusions par le droit en assurance chômage et en aide sociale*, Bruxelles, la Charte, coll. « Association belge pour le droit du travail et de la sécurité sociale », 2016.

21

- E. Dermine, *Droit au travail et politiques d'activation des personnes sans emploi. Etude critique du rôle du droit international des droits humains*, Bruxelles, Bruylant, 2017, sous presse.
- E. Dermine et V. De Greef, « Le droit au travail librement entrepris (art. 1^{er}, § 2 de la CSE) face aux situations de travail non protégées par le droit social. Les cas du travail pénitentiaire et des mesures de workfare », *Actualités des droits sociaux fondamentaux*, sous la dir. de F. Dorssemont, S. Van Drooghenbroeck et G. Van Limberghen, Bruxelles, La Charte, 2016, pp. 309-343.

22

Merci pour votre attention !

Commentaires bienvenus à
vanessadegreef@gmail.com ou vdegreef@ulb.ac.be



23

