



Informations générales relatives à l'affectation temporaire à un travail d'utilité collective (TUC)

Dans le cadre de la loi modifiée du 28 juillet 2018 relative au revenu d'inclusion sociale (REVIS), l'Office national d'inclusion sociale (ONIS) organise des mesures d'activation sous la forme de l'affectation temporaire à des travaux d'utilité collective (TUC). Ces mesures sont réglées selon les dispositions du chapitre 3 – Activation sociale et professionnelle de la loi précitée.

Elles peuvent être organisées auprès de différents types d'organismes d'affectation, à savoir l'État, les communes, les établissements publics, les établissements d'utilité publique ou tout autre organisme, institution ou groupement de personnes poursuivant un but non lucratif ainsi que les organismes gestionnaires fonctionnant sous le régime du droit privé dont les frais sont principalement à charge du budget de l'État.

Les modalités pratiques de l'affectation – dont le type d'activité, le début et la fin de la période d'affectation, la nature du travail à fournir, le nombre d'heures à effectuer, l'horaire ainsi que les obligations dans le cadre d'une absence pour cause de maladie – sont définies dans une convention d'activation à signer avant le début de la mesure par la personne affectée, l'organisme d'affectation et l'ONIS (voir illustration 1, p. 6-7).

Un agent régional d'inclusion sociale (ARIS), employé par l'Office social de la commune de résidence du bénéficiaire, est compétent pour le dossier et le suivi social de la personne affectée et constitue la personne de contact de l'organisme d'affectation pendant la durée de la mesure d'activation.

Alors que la loi REVIS prévoit pour des bénéficiaires une obligation d'inscription en tant que demandeur d'emploi auprès de l'ADEM, les personnes en compétence de l'ONIS, en particulier les personnes participant à une mesure d'activation, sont dispensées de cette inscription à l'ADEM.

Les dispositions du droit du travail s'appliquent à la personne qui participe à une mesure d'activation en ce qui concerne

- la durée du travail;
- le temps de repos, les jours fériés et les congés ordinaires et extraordinaires;
- l'égalité de traitement, la discrimination sur le lieu de travail et le harcèlement;
- la protection, la sécurité et la santé des salariés.

Durée et horaire de travail

La durée d'une convention d'activation est définie par l'ONIS et ARIS en fonction de la situation individuelle du bénéficiaire.

La convention d'activation, dont la durée ne peut excéder un an, est renouvelable après évaluation.

La durée hebdomadaire ainsi que l'horaire de travail sont fixés en respectant les limites établies du code de travail, en fonction des besoins et possibilités du bénéficiaire et de l'organisme d'affectation et peuvent être adaptés à tout moment. Le cas échéant, une nouvelle convention d'activation doit être établie.

Le travail du dimanche et de jour férié est possible si le poste l'exige. Cependant le bénéficiaire ne fait pas d'heures supplémentaires et sauf dérogation, ne travaille pas pendant la nuit.

Indemnisation du bénéficiaire

La personne affectée à un travail d'utilité collective a droit à une allocation d'activation, calculée sur base du taux horaire du salaire social minimum pour un salarié non qualifié multiplié par le nombre d'heures fournies. Le paiement de l'allocation d'activation est assuré par le Fonds national de solidarité (FNS). Cette prestation, cotisable, imposable et non remboursable, est payée chaque mois.

Une indemnisation ou rémunération supplémentaire du bénéficiaire par l'organisme d'affectation n'est ni exigée, ni acceptée.

Le bénéficiaire est affilié à l'ONIS auprès du Centre commun de la sécurité sociale, et cotise obligatoirement aux assurances sociales. Cette affiliation est faite par l'ONIS, les parts patronales des cotisations sociales (assurance maladie, pension, accident et dépendance) sont à charge du FNS.

Absences et congés du bénéficiaire

Les seules démarches admissibles pendant l'horaire de la mesure d'activation sont les suivantes :

- présentation à un RV fixé par l'ONIS;
- présentation à un RV auprès de l'ARIS;
- présentation au STM;
- présentation au FNS;
- visite médicale;
- présentation auprès d'un autre lieu d'affectation;
- présentation auprès du tribunal ou auprès d'un commissariat de police;
- présentation auprès d'une administration publique (au Luxembourg).

Le bénéficiaire doit prévenir le responsable de l'organisme d'affectation pour toutes ces démarches.

Le responsable de l'organisme d'affectation doit demander une pièce justificative au bénéficiaire concernant ces démarches. Pour toute autre démarche, le bénéficiaire est tenu de recourir au congé.

Il incombe à l'organisme d'affectation de décider s'il admet les démarches reprises ci-dessus pendant l'horaire de travail en analogie aux salariés de l'organisme.

Absence pour cause de maladie

Les absences pour cause de maladie doivent être justifiées dès le premier jour de l'absence par certificat d'incapacité de travail. Le bénéficiaire incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement avant 8h00 du matin, d'en avertir oralement le responsable de l'organisme d'affectation, personnellement ou par personne interposée. Le troisième jour de son absence au plus tard, il doit remettre deux exemplaires de son certificat médical attestant son incapacité de travail depuis le premier jour de l'absence et renseignant la durée prévisible de l'absence.

Le premier volet du formulaire de la déclaration d'incapacité de travail et donc l'original, est à garder par le bénéficiaire (et non pas à remettre à la Caisse nationale de santé), le deuxième volet étant à envoyer au responsable de l'organisme d'affectation, le troisième à l'ONIS. La remise peut se faire soit via voie postale, soit via voie électronique (scan ou photo) à l'adresse cit@onis.etat.lu ou le cas échéant crf@onis.etat.lu.

Pendant l'absence pour cause de maladie, l'allocation d'activation est maintenue. L'organisme d'affectation n'a ainsi pas à se soucier ni d'un remboursement par la Mutualité des employeurs pour cette continuation de paiement, ni d'une indemnité pécuniaire de maladie, ces dispositifs n'étant pas applicables aux TUC.

Congés

Le nombre de jours de congé auquel le bénéficiaire peut prétendre est fixé à 26 jours tel que prévu au « Livre II, Titre III, Chapitre III. – Congé annuel payé des salariés » du Code du travail. En outre, les dispositions relatives au congé annuel payé supplémentaire pour salariés handicapés (Art. L. 233-4) et aux congés extraordinaires (Art. L. 233-16) sont applicables. Cependant, à l'exception du congé pour raisons familiales, les congés spéciaux ne s'appliquent pas aux bénéficiaires affectés à un travail d'utilité collective.

Si l'organisme d'affectation est soit soumis à un statut particulier (p.ex. celui de la fonction publique), soit à une convention collective (p.ex. la CCT de la Fédération des Hôpitaux luxembourgeois) prévoyant des dispositions plus favorables, le congé du bénéficiaire sera réglé par ceux-ci, sauf si ces dispositions se limitent explicitement aux seuls salariés et/ou excluent les personnes travaillant dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion professionnelle (p. ex. la CCT du secteur d'aide et de soins et du secteur social, CCT-SAS).

Les jours de congés non épuisés qui dépassent le solde de 5 jours en cas d'un renouvellement ou les jours non épuisés en cas d'une affectation auprès d'un autre organisme sont perdus et ne seront pas payés au bénéficiaire (sauf en cas d'impossibilité de poser congé pour raison de santé).

Activités en dehors de l'organisme d'affectation

Pendant la période de l'affectation temporaire à un travail d'utilité collective, le bénéficiaire ne peut réaliser des stages. De même, tout prêt de main d'œuvre à d'autres instances (publiques ou privées) et toute mission intérimaire d'un bénéficiaire en dehors de l'organisme d'affectation est interdite.

Sécurité et santé au travail

L'ONIS organise et prend en charge les examens médicaux des bénéficiaires auprès du Service de Santé au Travail Multisectoriel (STM).

Tout examen médical d'embauche doit être effectué avant le début de la mesure.

L'organisme est responsable pour la sécurité et la santé de bénéficiaires au travail.

L'ONIS participe aux frais pour les vêtements de protection et le matériel de sécurité.

L'égalité de traitement, la discrimination sur le lieu de travail et le harcèlement

L'organisme d'affectation doit respecter les règles de non-discrimination tels que définis par le code du travail luxembourgeois (Articles 241-1 et suivants, articles 251-1 et suivants).

L'organisme d'affectation est tenu d'intervenir pour prévenir toute forme de harcèlement moral et physique au sein de son organisme.

Responsabilité civile dans le cadre d'un TUC

L'Art. L. 121-9. du Code de travail dispose : « L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave. »

Si l'assurance RC de l'organisme d'affectation ne couvre pas le dommage causé par le bénéficiaire, le dommage sera couvert par l'assurance de l'ONIS.

Responsabilités de l'organisme d'affectation

Le bénéficiaire travaille sous la responsabilité de l'organisme d'affectation où la mesure d'activation est organisée.

Le responsable de l'organisme d'affectation est tenu d'avertir sans délai l'agent ARIS compétent en cas d'absence injustifiée.

Une « déclaration mensuelle » est envoyée chaque mois à l'organisme d'affectation, laquelle est à renvoyer signée et dûment complétée à l'ONIS dans les 8 jours, confirmant l'exactitude des données qui y sont reprises et renseignant tout problème éventuel (voir illustration 2, p. 9).

L'organisme d'affectation est tenu d'avertir l'agent ARIS compétent en cas d'accident lors de l'activité ou d'accident de trajet. Il est tenu de remplir avec le bénéficiaire une déclaration d'accident et de la transmettre avec la signature d'un responsable à l'ONIS, les rubriques 1.01 – 1.03 n'étant pas à remplir par l'organisme d'affectation.

L'organisme d'affectation doit fournir un encadrement adéquat au bénéficiaire. En effet, la mesure d'activation doit être un facteur de développement social, personnel et professionnel pour la personne affectée, lui permettant d'augmenter ses chances de retrouver un emploi.

Ainsi, l'organisme est prié :

- de proposer un accompagnement socio-professionnel adapté en vue d'une autonomie sociale et/ou professionnelle ;
- de favoriser la restauration et/ou l'acquisition de savoirs et de compétences professionnelles de base comme le travail d'équipe, les valeurs de solidarité, le civisme, le respect des règles, le travail sur l'estime de soi, l'autonomie ;
- de rester disponible pour des évaluations régulières (voir illustration 3, p. 10) durant toute la période de la mesure d'activation, et en particulier en vue d'un renouvellement éventuel, afin de permettre à la personne affectée à reconnaître et développer ses points forts ainsi qu'à retravailler et surmonter ses points faibles.

Fin d'une mesure d'activation

L'affectation temporaire à un travail d'utilité collective se termine en principe après sa période retenue, à savoir à la date reprise à la convention d'activation signée entre les trois parties. Cependant, l'ONIS peut y mettre fin à tout moment, en particulier s'il ressort de l'évaluation de l'ARIS, sur base d'un entretien de celui-ci avec le responsable de l'organisme d'affectation et/ou le bénéficiaire, que des motifs réels et sérieux s'opposent à la poursuite de la mesure.

Un travail d'utilité collective prend également fin lorsque le bénéficiaire obtient un contrat de travail auprès de l'organisme d'affectation ou auprès de tout autre organisme ou entreprise. La mesure d'activation prend alors fin sans délai de préavis, avec effet au jour précédant la date du début du contrat de travail. Le cas échéant, l'employeur peut à ce moment bénéficier de différentes aides à l'embauche de l'ADEM.

Sur base d'une évaluation de l'ARIS relative à l'employabilité du bénéficiaire, l'ONIS peut également décider de son orientation vers l'ADEM. Dans ce cas, le bénéficiaire peut être maintenu en son droit à l'allocation d'activation pendant 3 mois à compter du jour suivant la date de fin de la mesure d'activation.

Le travail d'utilité collective prend également fin lorsque le droit à l'allocation d'activation est retiré en raison d'une sanction en application de l'art. 24 de la loi REVIS ou lorsque le bénéficiaire ne remplit plus les conditions légales pour bénéficier d'une prestation dans le cadre de la loi précitée, en application de l'article 21.

Il existe la possibilité de résiliation de commun accord d'une convention d'activation entre les trois parties ayant signé cette convention. Une telle résiliation est possible à condition qu'elle soit souhaitée aussi bien par le bénéficiaire affecté à la mesure TUC que par l'organisme d'affectation concerné et acceptée par l'ONIS.

En cas de commun accord, l'organisme d'affectation est tenu d'en informer l'ARIS compétent, qui soumettra un document à l'organisme d'affectation visant à formaliser la résiliation de commun accord pour remplissage et signature.

La résiliation de commun accord n'exempte pas les parties signataires de l'obligation d'évaluer la mesure TUC avant son échéance, conformément au point 10 de la convention d'activation. Le bénéficiaire doit prendre un maximum de congé restant avant l'échéance de la mesure TUC (en cas de congé restant dû, le solde du congé est à proratiser).

L'ONIS informe par écrit l'organisme d'affectation de la fin avant terme d'une mesure d'activation.

Si à la fin d'une mesure d'activation l'organisme d'affectation veut à nouveau accueillir une personne dans le cadre d'une telle mesure, il fait parvenir le formulaire « Poste disponible pour mesure d'activation- Affectation temporaire à des travaux d'utilité collective » à l'ONIS.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Famille, de l'Intégration
et à la Grande Région

Office national d'inclusion sociale

Réf :

Dossier traité par :
Agent régional d'inclusion sociale (ARIS)
Adresse :

Tél :
Mail :

Convention d'activation relative à une affectation
temporaire à des travaux d'utilité collective

La présente convention, prévue à l'article 17(1)b) de la loi précitée, est signée entre

Monsieur
dénommé ci-après le bénéficiaire

dénommé ci-après l'organisme d'affectation

l'Office national d'inclusion
sociale (ONIS)

1. Le bénéficiaire est affecté à des travaux d'utilité collective pendant **heures par semaine**.
2. La prestation de ces heures est certifiée par l'organisme d'affectation à l'ONIS moyennant une déclaration mensuelle mise à disposition par l'ONIS.
3. L'allocation d'activation due est versée mensuellement sur le compte du bénéficiaire :
IBAN : LU
4. La présente convention est conclue pour la **période du** **au** . L'ONIS peut mettre fin avant terme à la présente en application des articles 21 ou 23 de la loi précitée ou d'un commun accord.
5. Lieu de l'affectation :

• **Personne de contact :**

Tel. : **Mail :**

6. Type de poste : - Service :

7. Horaire de travail :

La prestation d'heures de dimanche n'est pas permise dans le cadre de la présente convention. La prestation d'heures de jour férié n'est pas permise dans le cadre de la présente convention.

8. L'organisme d'affectation prend les mesures nécessaires pour la **protection de la sécurité et de la santé du bénéficiaire**, et ce dans les mêmes conditions que celles posées à l'article L.312-2 du Code du travail. Si la tâche précitée sous 6 comporte des éléments étant considérés au sein de l'organisme d'affectation comme « à risque » au sens de l'article L.326-4 du Code du travail, le bénéficiaire ne pourra exécuter aucun de ces éléments sans l'émission de l'avis favorable du Service de santé au travail multisectoriel demandé.

9. Le bénéficiaire peut être autorisé, conformément à l'article 17(2) de la loi précitée, à suivre des **cours et des formations pratiques** de son organisme d'affectation, soutenant sa mesure d'activation.

10. Les **objectifs fixés** pour la durée de la convention sont repris à l'annexe faisant partie intégrante de la présente convention. Sur base d'une fiche d'évaluation mise à disposition par l'ONIS, reprenant les objectifs précités, **une évaluation** concernant le déroulement de la présente convention aura lieu au moins une fois avant l'échéance de la présente convention entre le bénéficiaire, le représentant de l'organisme d'affectation et l'ARIS.

11. Le bénéficiaire a droit au **congé** prévu par le code du travail ou par les dispositions légales spécifiques. Le congé doit en principe être pris avant la fin de la convention, cependant un report d'au maximum 5 jours de congés sur une nouvelle convention est possible en cas d'un renouvellement de la mesure auprès du même organisme. Les jours de congé non pris sont perdus.

12. Dans le cas d'une **incapacité de travail**, le bénéficiaire s'engage à **respecter les étapes suivantes** ainsi que les dispositions reprises au point « Mesures de contrôle, obligations et sanctions pendant la période d'indemnisation régie par les statuts » au verso du volet n°3 (vert) du certificat d'incapacité de travail (CIT) :

- a. Informer au plus tard durant les 2 heures après le début normal du travail la personne de contact renseignée sous 5.
- b. Faire établir un certificat médical qui couvre l'absence pour maladie dès le 1^{er} jour au plus tard le 2^{ème} jour de l'incapacité de travail. Pour percevoir l'allocation d'activation pendant une incapacité de travail, l'absence pour incapacité de travail doit toujours être justifiée par un CIT.
- c. Envoyer immédiatement après la visite médicale le volet n°2 (jaune) du CIT au lieu d'affectation repris sous 5.
- d. Envoyer immédiatement après la visite médicale le volet n°3 (vert) du CIT à l'ONIS.
- e. Garder le volet n°1 (rose) du CIT.
- f. Informer l'ARIS si pendant le congé de maladie, il ne séjourne pas à son domicile habituel, et indiquer l'endroit où il séjourne.
- g. En cas de prolongation d'une incapacité de travail existante, informer la personne indiquée sous 5 au plus tard endéans les 2 heures après l'heure à laquelle il aurait dû reprendre le travail. La prolongation de l'incapacité de travail doit être justifiée par un CIT émis le jour prévu pour la reprise du travail ou au plus tard le lendemain.

L'ONIS peut demander à la caisse nationale de santé un contrôle à domicile en cas de congés de maladie répétés. Après déclaration d'une période d'incapacité de travail ininterrompue dépassant 6 semaines, l'ARIS procédera à l'évaluation prévue à l'article 23 de la loi précitée.

Toute absence pour incapacité de travail non signalée et non justifiée comme indiqué dans la présente convention sera considérée comme injustifiée. Elle sera déduite de l'allocation d'activation. Elle pourra entraîner l'application de l'article 24 de la loi précitée.

13. Le bénéficiaire donne son accord que l'ONIS réclame la **restitution** de toute somme indûment touchée au titre de l'allocation d'activation. Le remboursement de la **dette** est effectué chaque mois sur l'allocation d'activation jusqu'au remboursement complet du montant injustement perçu.

14. Le bénéficiaire est tenu de vérifier l'exactitude des données reprises sur sa **fiche de retenue d'impôt** qui lui sera transmise par l'Administration des contributions directes. L'ARIS peut assister pour toute modification éventuelle des données y reprises.

15. Le bénéficiaire accepte et s'engage à respecter le **règlement d'ordre intérieur** de l'organisme d'affectation et de garder le secret de toute donnée dont il a connaissance du fait de son affectation temporaire définie ci-dessus.

En application de l'article 19 de la loi précitée, les dispositions du Code du Travail (Titre II, Livre 1^{er}) ne sont pas applicables à la présente convention.

Signé le _____

Le bénéficiaire

L'organisme d'affectation
Nom et prénom du signataire

Le Directeur de l'Office national
d'inclusion sociale

13C, rue de Bitbourg
L-1273 Luxembourg

Tel. (+352) 247-83636
Fax (+352) 40 47 06

www.onis.gouvernement.lu

ANNEXE : Objectifs de la mesure TUC

Nom du bénéficiaire : Matricule du bénéficiaire : ARIS : Convention du : au	Organisme : Responsable : Poste occupé : Début de la mesure : Hrs/sem. :
---	--

Objectif général de l'affectation à la mesure TUC :

<input type="radio"/>	(r)établissement de l'employabilité pour le premier marché de l'emploi
<input type="radio"/>	embauche auprès de l'organisme actuel
<input type="radio"/>	maintien de la mesure TUC actuelle <input type="checkbox"/> jusqu'à la retraite <input type="checkbox"/> à long terme
<input type="radio"/>	maintien d'un TUC <input type="checkbox"/> jusqu'à la retraite <input type="checkbox"/> à long terme
<input type="radio"/>	situer le bénéficiaire par rapport à son employabilité (uniquement les six premiers mois)
<input type="radio"/>	autre (préciser)

Si applicable, **projet professionnel** concret du bénéficiaire :

Objectifs spécifiques	Indicateurs de progrès

DECLARATION MENSUELLE -

1

Relevé des bénéficiaires d'une allocation d'activation dans le cadre de la loi modifiée du 28 juillet sur le revenu d'inclusion sociale
 Cette déclaration est à renvoyer **dans la huitaine**, dûment signée et complétée à l'Office national d'inclusion sociale

Adresse : 13C, rue de Bitbourg L-1273 Luxembourg
 Tel. : 24 78 36 36 / Fax : 40 47 06 / E-mail : declaration.mensuelle@onis.etat.lu

En cas d'absence injustifiée, veuillez avertir sans délais l'agent régional d'inclusion sociale compétent, dont les coordonnées figurent en haut de la convention. Ces absences injustifiées sont à indiquer en détail sous « Remarques ».

Les congés doivent obligatoirement être pris dans leur intégralité avant la fin de la convention, sous peine de perdre les congés non pris.

Remarques:

Matricule	Nom	Prénom	Du	Au	Hrs/semaine	H/Dim	Taux(%)	H/Fer	Taux(%)	Solde Congé	Congé pris	Jours de maladie

Vu et certifié exact Date : _____ Cachet : _____ Signature : _____ Nom du représentant : _____

Illustration 3 : Spécimen de l'outil d'évaluation

Annexe et fiche d'évaluation de la mesure TUC

Nom du bénéficiaire : ...	Organisme : ...
Matricule du bénéficiaire : ...	Responsable : ...
ARIS : ...	Poste occupé : ...
Convention du : ... au ...	Début de la mesure : ... Hrs/sem. : ...

Objectif général de l'affectation à la mesure TUC :

- (r)établissement de l'employabilité pour le premier marché de l'emploi ...
- embauche auprès de l'organisme actuel ...
- maintien de la mesure TUC actuelle jusqu'à la retraite à long terme ...
- maintien d'un TUC jusqu'à la retraite à long terme ...
- situer le bénéficiaire par rapport à son employabilité (uniquement les six premiers mois) ...
- autre (préciser) : ...

Si applicable, **projet professionnel** concret du bénéficiaire : ...

Objectifs spécifiques et date de fixation	Indicateurs de progrès	Évaluation
...	...	

Autres évolutions favorables éventuelles constatées durant la période évaluée :

Obstacles éventuels rencontrés durant la période évaluée :

Suite (cocher une ou plusieurs cases)	Motif
<input type="checkbox"/> Fin de la mesure & recherche nouveau TUC	
<input type="checkbox"/> Fin de la mesure & dispense des TUC	
<input type="checkbox"/> Renouvellement de la mesure	
<input type="checkbox"/> Augmentation des heures de travail	
<input type="checkbox"/> Diminution des heures de travail	
<input type="checkbox"/> Réaffectation en interne	
<input type="checkbox"/> Affectation auprès d'un autre organisme	
<input type="checkbox"/> Transfert ADEM	
<input type="checkbox"/> Autre (précisez) :	

Conclusion et remarques :

Date de l'évaluation :

Signature du bénéficiaire

Nom et signature de l'encadrant de l'organisme

Nom et signature de l'ARIS