



2. LES BOURSES EMBAUCHES : GÉNÉRALITÉS



La bourse « embauche » vise à aider, par un **financement de temps de travail supplémentaire**, le personnel d'une institution ex-FESC à suivre des formations ou à tutorer des jeunes travailleurs. Elle peut être demandée dans 3 cas :

- I. LE SUIVI D'UNE FORMATION
- II. LA FONCTION DE RÉFÉRENT-FORMATION
- III. LE TUTORAT DE JEUNES TRAVAILLEURS ET DE STAGIAIRES

Les modalités d'embauche compensatoire :

L'institution a 5 possibilités (cumulables) pour mettre en place l'embauche compensatoire :

- ❖ Pour des embauches à LONG TERME :
 1. **Augmenter le temps de travail d'un travailleur salarié à temps partiel**
 2. **Engager un nouveau travailleur**
- ❖ Pour des embauches à COURT TERME :
 3. **Heures complémentaires** pour les travailleurs à temps partiel (max 13h/trimestre)
 4. Faire appel à une **société d'intérim** (les heures d'embauche doivent coïncider avec les heures de formation)
 5. Faire appel à un **service de remplacement** dans la région



LES 10 RÈGLES DE FINANCEMENT DE L'EMBAUCHE QUALIFESC :

- 1) L'embauche ne peut avoir lieu avant l'introduction d'un **dossier complet validé par Qualifesc** (le financement démarrera au plus tôt à la date de réception du dossier).
- 2) Les travailleurs bénéficiant de l'embauche **doivent être affectés à une activité FESC**. Le financement Qualifesc doit retourner aux activités FESC.
- 3) Les contrats et avenants doivent préciser que l'embauche a lieu dans le cadre du Projet Qualifesc et pour une activité reconnue par le FESC.
- 4) L'embauche doit avoir lieu entre le **1^{er} janvier et le 15 décembre 2018** maximum.
- 5) Une **concertation sociale** préalable doit avoir lieu au sein de l'institution.
- 6) Il n'y a **pas de financement d'embauche de manière rétroactive** : il doit obligatoirement y avoir **augmentation du volume de l'emploi** de l'institution entre la situation précédent la demande faite à Qualifesc et la mise en place de l'embauche.
- 7) Le montant octroyé par Qualifesc **ne pourra excéder les frais réels** d'embauche.
- 8) Le montant octroyé par Qualifesc ne pourra **pas constituer un double financement** pour l'institution (ni pour l'organisme sollicité pour le remplacement, le cas échéant).
- 9) Le travailleur engagé doit avoir les **compétences** requises pour assumer la fonction pour laquelle il est engagé (exemple : un agent de nettoyage ne peut remplacer un animateur).
- 10) Les modalités d'embauche doivent **respecter la législation du travail**, dont la CCT 35 concernant les priorités de remplacement.

Embauche(s) acceptées pour...	TYPES DE CONTRAT :	
	Pris en charge par le Fonds	Non pris en charge par le Fonds
1. L'extension au contrat de travail d'un travailleur à temps partiel	✓ CDI	✗ Contrat indépendant
2. L'engagement d'un nouveau travailleur	✓ CDD	✗ Contrat ALE
3. Des heures complémentaires si le travailleur est à temps partiel (max. 13h/trimestre)	✓ Contrat étudiant	✗ Contrat SMART et RPI (Régime des Petites Indemnités)
4. Le recours à un service de remplacement	✓ Article 17	✗ Heures supplémentaires pour des travailleurs à temps-plein
5. Le recours à une société d'intérim		✗ Article 60
		✗ Contrat de remplacement si financé par ailleurs






2. LES BOURSES EMBAUCHES : GÉNÉRALITÉS



Coûts de l'embauche pris en charge par le Fonds :

Référez-vous au tableau ci-dessous pour calculer les frais salariaux à prendre en compte pour chaque mois d'embauche dans le cadre du projet Qualifesc. Ce tableau est valable pour toutes les commissions paritaires du secteur privé ainsi que pour le secteur public.

 **Précision** : le coût salarial est limité aux prestations rémunérées effectives et assimilées.

>> **Merci de veiller à nous fournir automatiquement l'ONSS patronale avec les fiches salariales ! <<**

Pris en charge par le Fonds	Non pris en charge par le Fonds
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Salaire brut → en tenant compte le cas échéant des réductions de cotisation ONSS (Activa, Bonus à l'emploi...) ✓ ONSS patronale ✓ Frais de déplacement domicile – lieu de travail / abonnement social ✓ Indemnités et avantages dus aux travailleurs en vertu des dispositions légales ou réglementaires et des Conventions Collectives de Travail sectorielles (CCT) ✓ Salaire maladie garanti / jours assimilés rémunérés (= 30 jours maximum) ✓ Divers congés (fériés, petit chômage, d'ancienneté, repos compensatoire, ouvriers, extra-légaux...) ✓ Prime de fin d'année ✓ Divers pécules (de sortie, de vacances, compléments de pécules...) ✓ Pécules anticipés ✓ Pécules exercice précédent : uniquement si même employeur au moment où ils sont payés ✓ Congés Education Payés, déduction faite des montants remboursés à l'employeur ✓ Jours de formations payés ✓ Jours en mission extra muros et télétravail / travail à domicile 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Part patronale chèques repas ✗ Assurance accidents de travail ✗ Coûts du secrétariat social / cotisation de gestion ✗ Médecine du travail ✗ Montants payés/remboursés in fine à l'employeur par des organismes tiers (mutuelle, assurance, pouvoir public, fonds social...) ✗ Indemnités de préavis non-prestés ✗ Rémunérations diverses non-prestées (exemples : absence injustifiée, raisons impérieuses, grève...) ✗ Primes et avantages octroyés en dehors des dispositions légales ou réglementaires ou des Conventions Collectives de Travail sectorielles (part travailleur chèques repas...) ✗ Frais de missions sauf dans le cas de référents formation mandatés par plusieurs institutions (tant que compris dans l'enveloppe des 48.000€ par an, valorisable jusqu'à 60.000€)



Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles et la participation de l'O.N.E

CONTACT :

Jessica Fastenakel – Collaboratrice administrative – 02/227.22.43

qualifesc@apefasbl.org

Responsable : François Willemot

