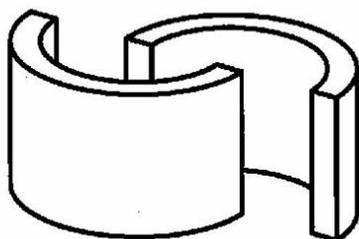


OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES

O N S S Trimestre :2017/4

Table des matières

- Mesures pour l'emploi et réduction de cotisations
 - Introduction
 - La réduction structurelle et les réductions groupe-cible
 - Introduction
 - La réduction structurelle (uniquement DmfA)
 - La réduction groupe-cible - dispositions générales et formule de calcul
 - Les demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale
 - Réduction groupe cible pour chômeurs de longue durée – programmes de transition professionnelle
 - Programme de transition professionnelle en région de Bruxelles-capitale
 - Programme de transition professionnelle en Région wallonne
 - Réductions groupe cible dans le cadre des mesures d'économie sociale d'insertion (sine)
 - Employeurs concernés
 - Travailleurs concernés
 - Avantages liés à l'engagement de demandeurs d'emploi de longue durée
 - Formalités à respecter et montant du subside au salaire
 - Conventions de premier emploi et réduction groupe cible pour jeunes travailleurs
 - Jeunes entrant en ligne de compte pour une convention de premier emploi
 - Types de convention de premier emploi
 - Modalités : la carte de travail
 - La réduction des cotisations patronales de sécurité sociale
 - Les réductions groupe cible pour les jeunes travailleurs mineurs
 - Réduction groupe cible flamande pour apprentis et travailleurs DBSO avec un contrat de travail à temps partiel
 - La réduction groupe cible flamande pour les jeunes travailleurs peu ou moyennement qualifiés
 - Réduction pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration
 - Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale
 - Formalités
 - Réduction groupe cible pour tuteurs
 - Réduction groupe cible pour les contractuels subventionnés
 - Employeurs concernés
 - Travailleurs concernés
 - Avantages octroyés
 - Réduction groupe cible pour les remplaçants des travailleurs bénéficiant de la semaine (volontaire) de quatre jours
 - Le régime de la semaine de quatre jours : les employeurs
 - Le régime de la semaine de quatre jours : les travailleurs
 - Mesures transitoires – la semaine volontaire de quatre jours
 - Réduction groupe cible pour les remplaçants des travailleurs bénéficiant de la semaine (volontaire) de quatre jours
 - Réduction groupe cible pour les artistes
 - Réduction groupe cible pour les accueillant(e)s d'enfants
 - Réduction groupe cible pour les travailleurs occupés en vertu de l'article 60, § 7 de la loi du 8-7-1976 organique des CPAS
 - Généralités
 - Employeurs concernés
 - Travailleurs concernés

- Exonération des cotisations
- Affectation des montants dégagés
- Les tiers utilisateurs
- Conditions d'octroi
- Réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale
 - Le bonus à l'emploi
 - La réduction des cotisations personnelles - restructuration
- Autres réductions cotisations patronales
- Autres mesures
 - Le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public
 - Incapacité de travail suite à une maladie professionnelle et écartement préventif en raison d'un risque de maladie professionnelle
 - Le Fonds Budgétaire Interdépartemental (FBI)

Mesures pour l'emploi et reduction de cotisations

Introduction

Principes

Les employeurs trouveront ici les réductions de cotisations de sécurité sociale dont ils peuvent bénéficier. Il s'agit de la réduction harmonisée instaurée par la loi-programme du 24 décembre 2002 et d'un certain nombre de réductions spécifiques.

Dans un souci de clarté, chaque réduction est exposée, dans la mesure du possible, de manière uniformisée. Après un bref résumé reprenant les principales caractéristiques de la réduction dont il est question, les employeurs intéressés trouveront une série de rubriques reprenant "les employeurs concernés", "les travailleurs concernés", "le montant de la réduction", "les formalités à remplir" et "les cumuls permis".

Les attestations papier

Le passage à la Dmfa a amené d'importantes modifications en ce qui concerne les attestations "papier" que l'employeur devait communiquer à l'ONSS pour bénéficier de certaines réductions. Avec la réduction harmonisée, les attestations "papier" à communiquer à l'ONSS disparaissent sauf dans un seul cas: le secteur non-marchand où l'employeur doit communiquer une attestation.

Les cumuls

Dans la Dmfa, les réductions de cotisations sont en principe calculées au niveau de la ligne d'occupation.

Les dispositions légales qui régissent les diverses réductions prévoient un certain nombre de limites en matière de cumul. Elles déterminent, en d'autres termes, si deux réductions peuvent être ou non appliquées simultanément. En règle générale, les réductions spécifiques patronales, exception faite du maribel social, ne sont pas cumulables entre elles et ne sont pas cumulables avec la réduction harmonisée au niveau d'une même ligne d'occupation. Les cumuls dans le cadre de la réduction harmonisée sont examinés séparément.

Si plusieurs lignes d'occupation doivent être utilisées au cours du trimestre pour un travailleur (par exemple dans le cas du travailleur qui est en service au début du trimestre, sort de service puis reprend du service quelques semaines plus tard) rien ne s'oppose à ce que la réduction A soit demandée sur les cotisations relatives à la première ligne d'occupation et la réduction B sur les cotisations relatives à la deuxième ligne d'occupation, même si une interdiction légale de cumul existe entre les deux réductions. Cela revient en fait à dire que l'interdiction de cumul entre deux réductions signifie que ces deux réductions ne peuvent pas être calculées simultanément sur les cotisations relatives à une même ligne d'occupation.

Des modalités particulières sont applicables aux employeurs qui sont dans le champ d'application du maribel social. Lorsque l'occupation d'un de leurs travailleurs amène le versement d'un forfait à un fonds Maribel social, le montant de ce forfait doit être déduit du montant de la cotisation patronale disponible pour les autres réductions.

La réduction structurelle et les réductions groupe-cible

Introduction

Masse salariale (W)

W représente la masse salariale déclarée trimestriellement par ligne d'occupation (à 100 %) à l'exception

- des indemnités payées lors d'une interruption irrégulière du contrat de travail, pour autant que celles-ci soient exprimées en temps de travail,
- de eindejaarspremies die betaald worden door derden,
- des indemnités pour les heures qui ne constituent pas du temps de travail,
- du pécule simple de sortie payé par un employeur à son (ex-)travailleur,
- du flexi-salaire et de la rémunération pour les heures supplémentaires horeca,
- un certain nombre d'indemnités exonérées déclarées en DmfAPPL.

Il s'agit en d'autres termes des codes rémunération

- (DmfA) 1, 2, 4, 5 et 12,
- (DmfAPPL) 101, 131, 150, 315, 318, 801, 804, 806, 817, 821, 822, 823, 824, 833, 834, 835, 836, 837, 851, 853, 854, 855, 902, 906, 910, 912, 914, 916, 917, 924, 940, 942, 951, 954, 957, 961, 962, 970, 971, 974, 975, 976, 991, 992 en 993.

La réduction ne peut donc pas être appliquée sur

- (DmfA) une ligne d'occupation avec les codes rémunération 3 ou 9 (indemnité de rupture) ou avec le code rémunération 22 (flexi-salaire) et sur les montants déclarés sous les codes rémunération 6, 7, 11, 13 et 23,
- (DmfAPPL) une ligne d'occupation avec les codes rémunération 130 ou 132 (indemnité de rupture) et sur les montants déclarés sous les codes rémunération 313, 317, 110, 140, 160, 2XX, 310, 311, 312, 314, 316, 319, 320, 348, 349, 350, 4XX en 5XX .

Voir exemples.

Pour les travailleurs qui reçoivent **une prime de fin d'année par l'intermédiaire d'un tiers payant** (par exemple un fonds de sécurité d'existence), le salaire trimestriel (W) est augmenté de 25 % au 4^{ème} trimestre. Par dérogation, l'augmentation n'est que de 15 % pour les agences d'intérim reconnues et ceci pendant le 1^{er} trimestre. A la suite de cette augmentation, W est arrondi à l'eurocent où 0,005 EUR est arrondi à 0,01 EUR.

Salaire trimestriel de référence (S)

Le **salaire trimestriel de référence S**, ou la conversion de la rémunération réelle en une masse salariale de référence est calculé de la manière suivante par ligne d'occupation:

- **pour l'occupation déclarée uniquement en jours : $S = W \times (13 \times D/J)$**
J = X sans les vacances annuelles pour ouvriers, les jours de vacances non payés par

l'employeur octroyés par CCT rendue obligatoire, les flexi-jours de vacances, les jours de repos compensatoire accordés dans la construction ainsi que les journées d'interruption de travail pour cause d'intempérie, c'est-à-dire les codes prestations 1, 3, 4, 5, et 20;

D = le nombre de jours par semaine dans le régime de travail.

- **pour l'occupation déclarée en heures et en jours cela devient : $S = W \times (13 \times U/H)$**
H = Z sans les heures se rapportant aux jours de vacances légaux pour ouvriers, les heures correspondant aux jours de vacances non payés par l'employeur accordés suite à une CCT rendue obligatoire ou aux flexi-jours de vacances, aux jours de repos compensatoire dans le secteur de la construction et les heures correspondant aux journées d'interruption de travail pour cause d'intempéries; il s'agit en fait des codes prestations 1, 3, 4, 5, et 20;
U = le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence.

(13 x D/J) et (13 x U/H) est arrondi au deuxième chiffre après la virgule, 0,005 est arrondi vers le haut. S est arrondi à l'eurocent, 0,005 EUR est arrondi à 0,01 EUR.

Pour les travailleurs occupés par un groupe limité d'employeurs qui, avant le 1^{er} octobre 2001, ont instauré une réduction du temps de travail ou la semaine de quatre jours avec octroi d'un montant visant à compenser en partie la perte de rémunération (code rémunération 5 DmfA), S est forfaitairement réduit de 241,70 EUR par trimestre. Il s'agit ici des employeurs qui entraînent en considération pour une réduction groupe-cible sur base des articles 367, 369 ou 370 de la loi-programme du 24 décembre 2002 (anciens codes réduction 1331, 1333 et 1341 qui ne sont plus d'application).

Montant de la réduction

La réduction se calcule toujours au niveau de la ligne d'occupation.

Tant pour le calcul de la réduction structurelle (**P_S**) que pour la réduction groupe-cible (**P_G**), on tient compte de la fraction de prestation (μ) de la ligne d'occupation et d'un facteur de multiplication (β_S en β_G) qui, en fonction des prestations accomplies des différentes lignes d'occupation, permet de déroger à l'application d'une stricte réduction proportionnelle. La somme de **P_S** et **P_G** donne le montant pouvant être déduit pour cette ligne d'occupation des cotisations patronales dues pour les régimes suivants:

- la cotisation patronale de base après déduction des régimes non applicables;
- la cotisation de modération salariale.

La réduction ne peut pas être appliquée sur la modération salariale appliquée sur la cotisation de 1,60 % applicable aux employeurs occupant au moins 10 travailleurs et sur la cotisation de base et la cotisation spéciale destinées au Fonds de fermeture d'entreprises.

La réduction ne peut non plus être appliquée à la cotisation spéciale de 1,40 % pour les statutaires du secteur public (DmfA).

Dans l'hypothèse où la somme de **P_S** et **P_G** est supérieure au montant des cotisations patronales des régimes sur lesquels la réduction peut être appliquée, on diminue d'abord le montant de la réduction groupe-cible et ensuite le montant de la réduction structurelle.

Le pécule simple de sortie (régime de vacances secteur privé) payé par un employeur à son (ex-)travailleur ne fait pas partie de la masse salariale prise en compte pour le salaire trim est triel de référence. La réduction harmonisée ne peut pas être appliquée à ce pécule de sortie. Néanmoins, la partie du pécule simple de vacances, payée anticipativement par un employeur précédent, qui

correspond avec la rémunération normale des jours de vacances fait partie de la masse salariale et est donc prise en compte pour le salaire trimestriel de référence. Voir exemples (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html>).

La réduction des cotisations à laquelle l'employeur a droit peut être retenue totalement ou partiellement aux employeurs qui, sans motif légitime ne respectent pas leurs obligations en matière de paiement des cotisations de sécurité sociale ou qui sont reconnus coupables d'avoir effectué ou fait effectuer un travail par un travailleur pour lequel des cotisations de sécurité sociale ne sont pas payées à l'ONSS.

Détermination de la fraction de prestation μ ('mu')

On doit distinguer les occupations déclarées uniquement en jours et celles déclarées en jours et en heures :

- **déclarées en jours: $\mu = X / (13 \times D)$**

X = le nombre de jours de travail et les jours de chômage temporaire pour cause d'intempéries (codes prestation 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20, et 72); les jours couverts par une indemnité de rupture ne sont pas pris en compte pour le calcul de X;

D = le nombre de jours par semaine dans le régime de travail;

- **déclarées en jours et en heures: $\mu = Z / (13 \times U)$**

Z = le nombre d'heures de travail et les heures correspondant aux jours de chômage temporaire pour cause d'intempérie (codes prestation 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 et 72); les heures qui correspondent à des jours couverts par une indemnité de rupture ne sont pas pris en compte pour le calcul de **Z**;

U = le nombre moyen d'heures de travail par semaine du travailleur de référence.

μ est arrondi à la deuxième décimale, 0,005 est arrondi vers le haut.

Les prestations des flexi-jobs et les heures supplémentaires horeca restent complètement hors du calcul du $\mu_{(\text{glob})}$, μ ,

Sur base de la fraction de prestation μ , les montants de réduction sont proportionnalisés. La somme de tous les ' μ ' donne la prestation totale du travailleur μ (glob). Sur base du μ (glob) on vérifie si le travailleur a suffisamment de prestations pendant le trimestre.

Facteur fixe de multiplication β ('beta')

La valeur de β est fonction de l'occupation globale pour le même employeur et peut être différente pour la réduction structurelle et la réduction groupe-cible:

Pour la réduction structurelle β_s :

- si μ (glob) < 0,55, alors $\beta_s = 1,18$;
- si μ (glob) \geq 0,55 et < 0,80, alors $\beta_s = 1,18 + ((\mu$ (glob) - 0,55) \times 0,28);
- si μ (glob) \geq 0,80, alors $\beta_s = 1/\mu$ (glob), (c'est-à-dire qu'à partir de prestations de 80 %, on obtient une réduction complète).

Pour la réduction groupe-cible β_g :

- si μ (glob) < 0,55, alors $\beta_g = 1$;
- si μ (glob) \geq 0,55 et < 0,80, alors $\beta_g = 1 + ((\mu$ (glob) - 0,55));
- si μ (glob) \geq 0,80, alors $\beta_g = 1/\mu$ (glob), (c'est-à-dire qu'à partir de prestations de 80 %, on obtient une réduction complète).

β n'est jamais arrondi.

En variant la valeur de β , on peut aussi bien introduire un plancher de prestations qu'une assimilation des prestations à temps partiel aux prestations à temps plein en fonction de l'ensemble des prestations chez le même employeur.

Pour un μ (glob) < 0,275 les facteurs fixes de multiplication β_s et $\beta_g = 0$, sauf:

- pour les travailleurs occupés par une entreprise de travail adapté, pour lesquels il n'y a pas de plancher; il s'agit des travailleurs de la catégorie 3 définis ci-dessous dans le chapitre "la réduction structurelle" (tant la structurelle que la réductions groupe-cible).
- depuis le 1er avril 2004, pour les travailleurs occupés sous un contrat de travail au moins à mi-temps, c'est-à-dire lorsque le nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur s'élève au moins à la moitié du nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence. Concrètement, cela implique que les travailleurs à temps partiel qui n'ont pas au moins un contrat de travail à mi-temps et ne présentent qu'un nombre d'heures limité au cours d'un trimestre n'entrent pas en considération pour cette réduction (tant la structurelle que la réduction groupe-cible).
- depuis le 1er avril 2007, pour les travailleurs du secteur horeca soumis à tous les régimes, cette suppression s'applique uniquement à la réduction structurelle (elle n'est pas d'application pour les réductions "groupe cible").
- depuis le 1er janvier 2014, pour l'occupation d'un contractuel subventionné ou d'un remplaçant contractuel secteur public (tant pour la réduction structurelle que pour les réductions groupe-cible contractuels subventionnés ou remplaçants contractuels secteur public).
- depuis le 1er janvier 2014, pour les occupations d'un artiste (tant la structurelle que la réduction groupe-cible artistes)
- depuis le 1er janvier 2014 pour les travailleurs, occupés sur la base de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS (DmfAPPL).

Cumuls

Dans le cadre de la réduction harmonisée, la réduction structurelle peut être combinée avec maximum une réduction groupe-cible.

La réduction structurelle et la réduction groupe-cible ne sont cumulables avec aucune réduction de cotisation patronale à l'exception de la réduction Maribel social (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/otheremployersreductions/workpromotion_nonprofitsector.html), qui en réalité est une retenue sur les réductions de cotisations patronales classiques en vue du financement du fonds pour l'emploi du secteur non-marchand. Le groupe-cible "demandeurs d'emploi de longue durée" et les mesures transitoires qui y sont liées ne sont, par contre, pas cumulables avec le Maribel social.

Lors du calcul du montant de la réduction, on retire d'abord le montant du Maribel social des cotisations patronales dues pour connaître le montant maximum de cotisations patronales sur lequel la réduction harmonisée peut venir en déduction. Le forfait s'élève à partir du 1er avril 2016 à:

- 409,37 EUR pour les employeurs de la commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors (318.xx)
- 447,24 EUR pour les employeurs de la commission paritaire des établissements et des services de santé (330.xx), à l'exception des employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des prothèses dentaires (330.03)
- 442,83 EUR pour les employeurs qui relèvent du fonds maribel social du secteur public
- 443,86 EUR pour tous les autres employeurs pour chaque travailleur qui tombe sous le champ d'application du maribel social.

Le forfait Maribel social ne doit pas être porté en déduction pour le travailleur lorsque l'employeur bénéficie pour celui-ci de l'une des réductions groupe-cible suivantes :

- 'demandeurs d'emploi de longue durée' (uniquement pour les employeurs DmfA), ou une des mesures transitoires prévues pour cette catégorie;
- 'les contractuels subventionnés';
- 'les remplaçants contractuels secteur public';
- 'les art. 60 § 7 de la loi organique des CPAS' (DmfAPPL).

Ceux-ci ne sont pas dans le champ d'application du Maribel social. Pour eux, on applique les règles de déductions qui prévalent pour les employeurs de travailleurs qui n'entrent pas en ligne de compte pour le Maribel social. Pour les travailleurs des entreprises de travail adapté, un régime spécifique est appliqué. Le montant du Maribel social ne doit JAMAIS être préalablement porté en déduction.

Les travailleurs pour lesquels l'employeur bénéficie d'une réduction groupe-cible pour les "contractuels subventionnés AR n° 474 des administrations locales" (DmfAPPL) peuvent donner lieu à un cumul avec la réduction Maribel social, mais le montant de la réduction Maribel social est limité à la cotisation de modération salariale.

S'il y a plusieurs lignes d'occupation et que les prestations d'une de ces lignes sont dans le champ d'application du Maribel social, le montant du Maribel social est divisé en tenant compte de la part relative des prestations d'une ligne d'occupation déterminée dans l'ensemble des prestations de ce trimestre, en utilisant la fraction de prestation, $\mu/\mu(\text{glob})$ et cela, également pour la ligne d'occupation dont les prestations ne sont pas dans le champ d'application du Maribel social.

Toutefois, si pour une des lignes d'occupation la réduction "demandeurs d'emploi de longue durée" ou une des mesures transitoires prévues pour cette catégorie, ou la réduction groupe-cible 'contractuels subventionnés', 'remplaçants contractuels secteur public' ou 'art. 60 §7 de la loi organique des CPAS' est appliquée, le montant du Maribel social ne doit être porté en déduction pour aucune des lignes d'occupation pour le travailleur concerné.

Formalités à remplir

Par ligne d'occupation, l'employeur mentionne la réduction structurelle et une réduction groupe-cible qu'il peut revendiquer. Les pièces attestant la réduction groupe-cible doivent être conservées dans les limites de la prescription et doivent pouvoir être présentées sur demande de l'ONSS.

Fusion - scission et continuation

Dans certains cas de fusion, scission ou continuation, le nouvel employeur peut continuer à bénéficier d'une réduction.

Il faut établir une distinction entre les réductions qui sont accordées chaque trimestre par travailleur, qui dépendent exclusivement de critères auxquels il doit être satisfait dans le courant de ce trimestre spécifique, et les réductions qui sont initialisées à un moment précis sur base de critères auxquels un certain nombre de conditions doivent être ajoutées dans le courant du trimestre où la réduction est demandée.

Réductions accordées sur base de critères qui doivent être rencontrés au cours du trimestre pour lequel elles sont demandées :

- réduction structurelle;
- réduction groupe-cible travailleurs âgés;
- réduction groupe-cible travailleurs âgés - Bruxelles;
- réduction groupe-cible travailleurs âgés - Région flamande - travailleurs âgés en activité;
- réduction groupe-cible travailleurs âgés - Région wallonne;
- réduction groupe-cible réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours dans le cas où, suite à une fusion ou à un apport, le travailleur va appartenir à un groupe qui se trouve déjà dans un système pareil et pour lequel une réduction est en cours;
- réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" - moins de 19 ans;
- réduction groupe-cible horeca;
- réduction groupe-cible contractuels subventionnés;
- réduction groupe-cible remplaçants contractuels secteur public;
- réduction groupe-cible gardiens et gardiennes d'enfants;
- réduction groupe-cible artistes;
- réduction groupe-cible travailleurs occupés sur la base de l'article 60, §7 de la loi organique des CPAS.

La réduction est indépendante d'une éventuelle reprise, fusion, transformation, etc., étant donné que pour chaque trimestre l'employeur comme le travailleur doivent satisfaire aux conditions.

Réductions sur base de critères auxquels il doit être satisfait pour le trimestre pour lequel la réduction est demandée et pour lesquelles des conditions doivent également être remplies au moment de l'entrée en fonction

- groupe-cible travailleurs âgés - Région flamande - demandeurs d'emploi âgés inoccupés;
- groupe-cible premiers engagements;
- groupe-cible chômeurs de longue durée;
- groupe-cible réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours;
- groupe-cible "jeunes travailleurs" - moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés;
- groupe-cible "jeunes travailleurs" - Région flamande;
- groupe-cible "restructuration";
- groupe-cible personnel de maison.

Lorsque l'entité juridique à laquelle le travailleur est lié cesse d'exister ou ne peut plus être considérée comme l'employeur du travailleur qui a ouvert le droit à la réduction, le droit à ces réductions est en principe perdu, sauf s'il est satisfait à nouveau aux conditions de départ. La loi-programme du 27 décembre 2004 prévoyait cependant un certain nombre de cas où ces réductions groupe-cible pouvaient être poursuivies auprès d'une autre entité juridique. La possibilité de poursuite de la réduction était plus ou moins large selon que l'employeur était une société privée visée au Code des sociétés, une asbl, une fondation ou une personne physique exerçant ou non une activité commerciale. Cela conduisait à une différence de traitement entre sociétés, asbl, fondations et personnes physiques.

La loi du 22 décembre 2008 portant des dispositions diverses tente de pallier cela. Elle concrétise la

volonté du législateur de permettre aux personnes physiques, aux asbl et aux fondations placées dans les mêmes conditions de restructuration que les sociétés de continuer à bénéficier des réductions jusqu'à leur terme. Concrètement cela signifie:

- la possibilité de la poursuite des réductions pour les asbl et les fondations placées dans des situations analogues à celles prévues pour les entreprises relevant du Code des Sociétés: la personne morale qui est la bénéficiaire d'une opération de restructuration juridique visée aux articles 671 à 679 du code des sociétés (fusion, scission, apport) ;
- la possibilité de la poursuite des réductions lors du transfert des activités et du personnel d'une personne physique vers une personne morale dans des situations analogues à celles prévues pour les entreprises qui relèvent du champ d'application du Code des sociétés;
- par extension, la possibilité de la poursuite des réductions peut également s'appliquer lors de la reprise des activités et du personnel d'une personne physique/association de fait par une personne physique/association de fait dans des situations analogues à celles prévues pour les entreprises qui relèvent du champ d'application du Code des sociétés;
- que l'élargissement de la poursuite des réductions n'a pas d'effet rétroactif et peut donc uniquement s'appliquer aux opérations de restructuration réalisées à partir du 1er janvier 2009, date d'entrée en vigueur de l'article concerné de la loi du 22 décembre 2008 portant des dispositions diverses.

L'essence même des réductions groupe-cible est de donner la possibilité à certains groupes cible de travailleurs de se retrouver pleinement actifs sur le marché du travail. La nouvelle réglementation a pour but d'offrir cette possibilité dans tous les cas de réorganisation que traverse une entité juridique. De manière pragmatique, l'ONSS accepte que l'employeur poursuivant les réductions déclare qu'il se trouve dans une des situations ouvrant le droit, en confirmant qu'il répond aux conditions qui doivent être remplies par:

- une simple déclaration de la personne de droit moral/entreprise et de la personne de droit moral/entreprise qui lui succède que la reprise ou la réorganisation est conforme à une des situations prévues dans les articles 671 à 679 du Code des sociétés avec reprise des droits et des devoirs qui y sont liés, y compris à l'égard des tiers;
- une simple déclaration de la personne physique/employeur et de la personne de droit moral/entreprise qui lui succède que la reprise ou la réorganisation est analogue à une des situations prévues dans les articles 671 à 679 du Code des sociétés avec reprise des droits et des devoirs qui y sont liés, y compris à l'égard des tiers;
- une simple déclaration de l'asbl/fondation et de l'asbl/fondation qui lui succède que la reprise ou la réorganisation est analogue à une des situations prévues dans les articles 671 à 679 du Code des sociétés avec reprise des droits et des devoirs qui y sont liés, y compris à l'égard des tiers;
- une simple déclaration de la personne physique/employeur/association de fait et de la personne physique/employeur/association de fait qui leur succède que la reprise ou la réorganisation est analogue à une des situations prévues dans les articles 671 à 679 du Code des sociétés avec reprise des droits et des devoirs qui y sont liés, y compris à l'égard des tiers.

La demande doit obligatoirement être introduite au moyen du modèle. Il est bien évident que ces réductions ne sont pas acquises d'office. Un certain nombre de conditions doivent encore être remplies

:

- le nouvel employeur doit appartenir au groupe d'employeurs concerné par la réduction groupe-cible;

- dans le cas de la réduction groupe-cible réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours, la réduction du temps de travail ou le régime de quatre jours par semaine doivent être poursuivis;
- dans le cas de la réduction groupe-cible jeunes travailleurs le nouvel employeur doit, en fonction de la région dans laquelle le jeune est occupé, satisfaire à l'obligation en matière de convention premier emploi.

Dans ces cas également, l'employeur qui veut continuer à bénéficier des réductions groupe-cible est solidairement responsable des dettes sociales des entités juridiques préexistantes.

L'employeur qui souhaite poursuivre la réduction doit le signaler expressément et préalablement au service du Contrôle de l'ONSS au moyen du modèle présenté. Le service du Contrôle transmettra sa décision au demandeur ou demandera si nécessaire des documents complémentaires. Dans le cas où le nouvel employeur peut poursuivre la réduction, le Contrôle signalera également le nombre de trimestres restants pour lesquels l'employeur peut encore faire usage de la réduction. L'ONSS tient aussi à souligner qu'une demande correcte et établie à temps pour la continuation de certaines réductions groupe cible a des répercussions sur l'attribution de l'allocation par l'ONEM. En effet, cette institution se basera aussi sur la réponse fournie par l'ONSS pour continuer à octroyer l'allocation de travail.

La réduction structurelle (uniquement DmfA)

Employeurs concernés

Tous les employeurs occupant des travailleurs soumis à l'ensemble des régimes.

Les employeurs Administrations Provinciales et Locales (déclaration DmfAPPL) n'entrent donc pas en ligne de compte.

Travailleurs concernés

Tous les travailleurs soumis à l'ensemble des régimes. Pour l'ONSS, ce sont :

- les pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés;
- l'assurance maladie-invalidité, secteur des soins de santé;
- l'assurance maladie-invalidité, secteur indemnités;
- le chômage;
- les maladies professionnelles;
- les accidents du travail;
- les vacances annuelles.

Pour le secteur privé, n'entrent, entre autres, pas en considération :

- les jeunes jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans;
- les sportifs rémunérés;
- les travailleurs occasionnels dans le secteur agricole et horticole;

- les médecins en formation de spécialiste;
- les parents d'accueil.

La plupart des membres du personnel statutaire ou contractuel du **secteur public** ne sont pas visés par l'ensemble des régimes de sécurité sociale et n'entrent donc pas en ligne de compte pour la réduction. Le Théâtre royal de la Monnaie et le Palais des Beaux-Arts entrent bien en ligne de compte pour leur personnel occupé sous contrat de travail.

La possibilité d'appliquer la réduction n'est donc prévue que pour les employeurs du secteur public pouvant occuper du personnel visé par tous les régimes (par exemple, les fabriques d'église, les sociétés agréées pour la construction de logements à bon marché, les polders et wateringues, certaines sociétés de transport local, HR Rail, les sociétés anonymes de droit public 'Brussels South Charleroi Airport Security', 'Liège Airport Security' et 'le circuit de Spa-Francorchamps', ...).

Montant de la réduction

La réduction structurelle (P_s) est calculée en multipliant un montant forfaitaire de réduction par le facteur fixe de multiplication et la fraction prestation :

$$P_s = R \times \mu \times \beta_s$$

P_s est arrondi à l'eurocent, 0,005 EUR étant arrondi à 0,01 EUR.

Le montant de la réduction forfaitaire R est composé d'un montant forfaitaire fixe F , d'une composante bas-salaires quand le salaire trimestriel de référence S est inférieur à un salaire déterminé S_0 et d'une composante salaire élevé quand le salaire trimestriel W est plus élevé que le salaire déterminé S_1

Depuis 2012 S_0 pour les entreprises de travail adapté et S_1 pour la catégorie générale sont adaptés lors de chaque augmentation des plafonds salariaux du bonus à l'emploi en suite de l'indexation. Depuis 2014, S_0 est également automatiquement adapté pour la catégorie générale et pour la catégorie Maribel social. La modification prend cours à partir du trimestre qui suit le trimestre au cours duquel ces plafonds salariaux sont augmentés ou, lorsque cette augmentation coïncide avec le début d'un trimestre, à partir du trimestre de l'augmentation des plafonds salariaux.

$$R = F + \alpha \times (S_0 - S) + \delta \times (W - S_1)$$

Le coefficient d'écart α ('alfa') augmente le complément linéaire selon que le salaire de référence S est plus bas par rapport au salaire S_0 . Le complément $\alpha \times (S_0 - S)$ est séparément arrondi à l'eurocent où € 0,005 est arrondi à € 0,01 ou est fixé à € 0,00 si le résultat de l'opération devait s'avérer négatif.

Le coefficient d'écart δ (delta) augmente le complément linéaire selon que la masse salariale trimestrielle W est plus élevée que S_1 . Le complément $\delta \times (W - S_1)$ est séparément arrondi à l'eurocent où € 0,005 est arrondi à € 0,01 ou est fixé à € 0,00 si le résultat de l'opération devait s'avérer négatif.

Tant F que S_0 , S_1 et α sont fonction de la catégorie à laquelle le travailleur (tant sous contrat de travail que sous contrat d'apprentissage) appartient :

- **catégorie 1** : travailleurs n'appartenant pas à une des deux catégories suivantes et à partir du 2ème trimestre 2016 les travailleurs du Théâtre royal de la Monnaie et du Palais des Beaux-Arts occupés sous contrat de travail;
- **catégorie 2** : travailleurs occupés par des employeurs étant dans le champ d'application du Maribel social (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/otheremployersreductions/workpromotion_nonprofitsector.html) à

l'exception des travailleurs qui relèvent de la C. P. pour les services d'aides familiales et d'aides seniors et des travailleurs occupés dans une entreprise de travail adapté;

- **catégorie 3** : travailleurs occupés dans une entreprise de travail adapté; à partir du 2ème trimestre 2016 on fait une distinction entre les travailleurs pour lesquels la modération salariale est due et ceux pour lesquels la modération salariale n'est pas due.

Les formules destinées à calculer le montant forfaitaire de la réduction (R), exprimé en euros, s'établissent comme suit (par catégorie dont le travailleur relève, avec les valeurs correspondant de S_0 et S_1 après une éventuelle adaptation salariale, le montant forfaitaire fixe F et les coefficients d'écart α et δ):

$R_{\text{catégorie 1}} = 438,00 + 0,1369 \times (7.178,76 - S) + 0,0600 \times (W - 13.942,47)$; (catégorie générale)

$R_{\text{catégorie 2}} = 24,00 + 0,2557 \times (7.397,24 - S) + 0,0600 \times (W - 12.989,19)$; (catégorie Maribel social)

$R_{\text{catégorie 3 avec modération salariale}} = 438,00 + 0,1369 \times (7.803,00 - S) + 0,0600 \times (W - 12.989,19)$;
(catégorie entreprises de travail adapté, travailleurs avec modération salariale)

$R_{\text{catégorie 3 sans modération salariale}} = 420,00 + 0,1785 \times (8.515,67 - S) + 0,0600 \times (W - 12.989,19)$.
(catégorie entreprises de travail adapté, travailleurs sans modération salariale)

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

La réduction groupe-cible - dispositions générales et formule de calcul

Qu'est-ce ?

Les réductions groupe-cible visent à favoriser soit un groupe d'employeurs déterminé soit certains travailleurs. L'employeur peut opter pour une de ces réductions groupe-cible par ligne d'occupation du travailleur pour autant que lui et le travailleur satisfassent aux critères exigés.

Contrairement à la réduction structurelle, le travailleur ne doit pas a priori être soumis à tous les régimes. Lorsque ce critère est pris en considération dans une réduction groupe-cible, ceci sera précisé lors de l'analyse du groupe-cible en question.

Calcul et forfaits

La réduction groupe-cible (P_g) se calcule, par ligne d'occupation, en multipliant le montant de réduction forfaitaire par le multiplicateur fixe et la fraction prestation:

$$P_g = G \times \mu \times \beta_g$$

P_g est arrondi à l'eurocent, 0,005 EUR est arrondi à 0,01 EUR.

En fonction du groupe-cible visé, **G** correspond à un des forfaits suivants. La réduction est octroyée

pendant un certain nombre de trimestres variant selon les caractéristiques du groupe-cible. La réduction s'élève à:

- G₁: 1.000,00 EUR,
- G₂: 400,00 EUR,
- G₃: n'est plus d'application,
- G₄: 600,00 EUR,
- G₅: n'est plus d'application,
- G₆: 1.150,00 EUR,
- G₇: le solde des cotisations de base après retrait éventuel du Maribel social et application de la réduction structurelle;
- G₈: 1.500,00 EUR,
- G₉: 800,00 EUR,
- G₁₀: 500,00 EUR,
- G₁₁: 770,00 EUR,
- G₁₂: 726,50 EUR,
- G₁₃: le solde des cotisations de base dues après déduction de la cotisation de modération salariale (DmfAPPL),
- G₁₄: 1.550,00 EUR,
- G₁₅: 1.050,00 EUR,
- G₁₆: 450,00 EUR.

Regionalisation

Dans le cadre de la 6^{ème} Réforme de l'Etat, un certain nombre de compétences ont été régionalisées à partir du 3^{ème} trimestre 2014, entre autres la grande partie des actuelles réductions de cotisations patronales groupe-cible 'spécifiques'. Les réductions de cotisations patronales groupe-cible fédérales 'générales' existantes peuvent continuer d'être appliquées. Dans les instructions, vous remarquerez qu'un certain nombre de réductions de cotisations patronales groupe-cible 'spécifiques' ont été graduellement supprimées et qu'un certain nombre de réductions groupe-cible correspondantes ont été créées.

L'ONSS est l'unique opérateur administratif et technique pour la déclaration et l'exécution des réductions groupe-cible régionales, mais seules les Régions peuvent, pour l'occupation de travailleurs sur leur territoire, supprimer, modifier ou créer de nouvelles réductions groupe-cible. L'autorité fédérale ne peut plus modifier les réductions groupe-cible régionales existantes. Aussi longtemps que les Régions ne modifient pas les réductions groupe-cible instaurées antérieurement au 1 juillet 2014, celles-ci demeurent d'application.

La zone 'numéro d'identification de l'unité locale' au niveau de la ligne d'occupation joue un rôle essentiel dans la détermination des réductions applicables. Chaque Région finance les réductions groupe-cible qui sont accordées sur son territoire. L'ONSS met chaque réduction groupe-cible qui est accordée à charge de la Région sur la base du lieu d'occupation du travailleur qui bénéficie de la réduction groupe-cible. Une réduction groupe-cible est refusée lorsque le numéro d'unité d'établissement est inconnu dans la Banque Carrefour des Entreprises pour le trimestre durant lequel la réduction groupe-cible est demandée, ou lorsqu'il n'y a pas de numéro d'unité d'établissement (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/workerrecord_occupationrecords/occupationrecord.html#h22) correct et valide mentionné dans la DmfA / DmfAPPL.

Pour les groupes-cibles suivants, il existe des mesures groupe-cible fédérales:

- les nouveaux employeurs - premiers engagements;
- les employeurs instaurant une réduction collective du temps de travail ou la semaine des quatre jours;
- horeca;
- remplaçants contractuels secteur public.

Pour les groupes-cibles suivants, il existe des mesures groupe-cible régionalisées:

- les travailleurs âgés;
- les travailleurs âgés - Bruxelles;
- les travailleurs âgés - Région flamande;
- les travailleurs âgés - Région wallonne;
- les demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale;
- les demandeurs d'emploi de longue durée - programmes de transition professionnelle;
- les demandeurs d'emploi de longue durée - SINE;
- les travailleurs article 60, § 7 de la loi du 8 juillet 1976 des CPAS;
- les jeunes travailleurs;
- les jeunes travailleurs - Région flamande;
- tuteurs;
- restructuration;
- contractuels subventionnés;
- personnel de maison;
- gardiens et gardiennes d'enfants;
- artistes.

L'application des réductions groupe-cible dépend de l'indication correcte du "Numéro d'identification d'unité locale (ou unité d'établissement)" au niveau de la ligne d'occupation.

Les demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale

Lorsque l'employeur engage un demandeur d'emploi de longue durée, il peut, sous certaines conditions, bénéficier des deux avantages suivants:

- une **réduction des cotisations patronales** de sécurité sociale sous forme d'une réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée;
- une intervention dans le salaire net du travailleur via une **activation de l'allocation de chômage** (allocation de travail ou allocation d'insertion) que l'employeur peut porter en déduction du salaire net du travailleur.

Le texte qui suit envisage uniquement les réductions de cotisations, l'octroi des allocations est en effet une compétence de l'ONEM ou des CPAS.

Employeurs concernés

Tous les employeurs du secteur public et du secteur privé entrent en considération pour la réduction.

Sont cependant exclus:

- l'Etat, y compris le Pouvoir judiciaire, le Conseil d'Etat, l'armée et la police;
- les Communautés et les Régions;
- les organismes d'intérêt public et les établissements publics qui relèvent des pouvoirs publics repris ci-dessus.

En ce qui concerne le secteur public, peuvent néanmoins bénéficier de la réduction:

- les institutions publiques de crédit;
- les entreprises publiques autonomes;
- les sociétés publiques de transport de personnes;
- les établissements publics pour le personnel qu'ils engagent à titre d'intérimaire afin de le mettre à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire, conformément à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;
- les établissements d'enseignement pour leur personnel contractuel d'entretien, administratif ou d'encadrement;
- les polders, les wateringues et les fabriques d'église;
- les communes;
- les intercommunales;
- les institutions publiques qui dépendent des communes (entre autres les régies communales autonomes, les centres publics d'aide sociale, et les associations de centres publics d'aide sociale);
- les zones de police locales;
- les zones de secours;
- les provinces;
- les institutions publiques qui dépendent des provinces (entre autres les régies provinciales autonomes).

Cette réduction est aussi accessible aux représentations diplomatiques en Belgique et aux organismes supranationaux.

Travailleurs concernés

Il s'agit des demandeurs d'emploi, c'est-à-dire les travailleurs inoccupés qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès du service régional de l'emploi.

Pour entrer en ligne de compte, le travailleur doit être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé au moment de son entrée en service et démontrer qu'il a été inscrit en tant que tel pendant un nombre minimum de jours au cours d'une période déterminée, variable en fonction de son âge. Sur base de ces données, l'ONEM délivre une carte de travail reprenant le code approprié.

Un tableau reprenant le nombre de jours requis en qualité de demandeur d'emploi inoccupé, les codes réduction et les codes ONEM qui leur correspondent sur la carte de travail figure sous la rubrique "montant de la réduction".

Toutefois, ne doivent pas être demandeurs d'emploi au moment de l'engagement, les demandeurs d'emploi engagés à l'issue:

- d'une période d'occupation en application de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;
- d'une période d'enseignement à temps partiel dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel;
- d'une période d'occupation et de formation en alternance visée dans l'arrêté royal n° 495 du 31 décembre 1986 instaurant un système associant le travail et la formation pour les jeunes de 18 à 25 ans et portant diminution temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale dues dans le chef de ces jeunes;
- d'une occupation dans un programme de transition professionnelle en application de l'arrêté royal du 9 juin 1997 en exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, relatif aux programmes de transition professionnelle;
- les demandeurs d'emploi avec une capacité de travail réduite.

Les travailleurs suivants n'entrent pas en considération pour l'octroi de la réduction:

- les travailleurs qui ont été exclus de l'avantage de cette réduction par une décision du Comité de Gestion de l'Office national de Sécurité sociale prise sur base d'un rapport des services d'inspection de l'inspection des lois sociales, de l'ONEM, de l'Inspection sociale ou de l'ONSS lorsqu'il a été constaté, après une plainte, que le travailleur a été engagé en remplacement et dans la même fonction qu'un travailleur licencié, avec comme but principal d'obtenir l'avantage de la présente réduction;
- les travailleurs qui sont engagés à partir du moment où ils se trouvent dans une situation statutaire;
- les travailleurs qui sont engagés en tant que membres du personnel académique et scientifique par les institutions d'enseignement universitaire ou en tant que membres du personnel enseignant dans les autres institutions d'enseignement;
- les travailleurs engagés dans le cadre d'un programme de transition professionnelle en vertu des dispositions de l'arrêté royal du 9 juin 1997 relatif aux programmes de transition professionnelle;
- pour la **Région flamande**: le travailleur qui était occupé par l'employeur avant le 1^{er} janvier 2016 en qualité de contractuel subventionné;
- pour la **Région flamande**: le travailleur que l'employeur prend de nouveau en service pendant une période de 12 mois après la fin du contrat de travail précédent pour lequel il a bénéficié des avantages attachés aux contractuels subventionnés.

Région flamande:

À partir du **1^{er} janvier 2017**, la réduction groupe-cible 'demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région flamande**.

À titre de **mesures transitoires**, les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1^{er} janvier 2017 et restés occupés **de manière ininterrompue** (avec contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de la réduction et sous les mêmes conditions. Il y a des **codes de réduction spécifiques** pour ces mesures transitoires. La réduction cesse définitivement au 31 décembre 2018.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

À partir du **1^{er} juillet 2017** la réduction groupe-cible 'demandeurs d'emploi de longue durée -

catégorie générale' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région wallone**.

À titre de **mesures transitoires**, les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1^{er} juillet 2017 et restés occupés **de manière ininterrompue** (avec contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de la réduction et sous les mêmes conditions. Il y a des **codes de réduction spécifiques** pour ces mesures transitoires. La réduction cesse définitivement au 30 juin 2020.

Région Bruxelles-Capitale:

A partir du **1^{er} octobre 2017** la réduction groupe-cible 'demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région Bruxelles-Capitale**.

A titre de **mesures transitoires**, les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1^{er} octobre 2017 et restés occupés **de manière ininterrompue** (avec contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de la réduction et sous les mêmes conditions. Il y a des **codes de réduction spécifiques** pour ces mesures transitoires. La réduction cesse définitivement au 31 décembre 2018

Montant de la réduction

L'employeur bénéficie des réductions suivantes:

Âge au moment de l'entrée en service (année)	Mesure	Nombre minimum de jours "demandeur d'emploi" (en régime 6 jours)	Période de référence (mois) (1)	Nombre de trimestres G ₈ (1)	Nombre de trimestres G ₁ (1)	Nombre de trimestres G ₂ (1)	Codes ONEM	Codes réduction
< 45	ACTIVA	1	0	-	-	-	C35	-
< 45	ACTIVA	312	18	-	5	-	C1, C20, C25, C36	3200 6000 7000 8000
< 45	ACTIVA	624	36	-	9	-	C3, C4, C37	3201 6001 7001 8001
< 45	ACTIVA	936	54	-	9	4	C5, C6, C38	3202 6002 7002 8002
< 45	ACTIVA	1560	90	-	9	12	C7, C8, C39	3203 6003 7003 8003
>= 45	ACTIVA	1	0	-	-	-	D18	-
>= 45	ACTIVA	156	9	-	5	16	D1, D19	3210 6005 7005 8005
>= 45	ACTIVA	312	18	-	21	-	D3, D20	3211 6006 7006 8006
>= 45	ACTIVA	468	27	-	21	-	D5, D6, D21	3211 6006 7006 8006
< 26	ACTIVA	1	0	-	-	-	C35	-
< 26	ACTIVA	78	4	-	-	-	C35	-
< 26	ACTIVA	156	9	-	-	-	C35	-

< 27	ACTIVA	312	18	12	-	-	C40 C41	3205 6004 7004 8004
< 30	ACTIVA	156	9	12	-	-	C42, C43	3205 6004 7004 8004
< 25 ⁽²⁾	ACTIVA APS	312	18	-	21	-	C21, C22	[3204 (DmfA)] 8200 (DmfAPPL) 8007 (DmfA et DmfAPPL)
>= 25 et < 45 ⁽²⁾	ACTIVA APS	624	36	-	21	-	C9, C10	[3204 (DmfA)] 8200 (DmfAPPL) 8007 (DmfA et DmfAPPL)
>= 45 ⁽²⁾	ACTIVA APS	156	9	-	illimité	-	D7, D8	[3212 (DmfA)] 8210 (DmfAPPL) 8008 (DmfA et DmfAPPL)

⁽¹⁾ mois/trimestre de l'entrée en service non compris

⁽²⁾ activa pour l'entrée en service des assistants de prévention et de sécurité auprès des communes

Les codes indiqués sur les cartes de travail sont propres à l'ONEM et permettent, entre autres, de déterminer si le travailleur a droit à une allocation de travail. Le tableau qui précède établit les correspondances avec les codes réductions de l'ONSS. Ces codes réductions ne tiennent pas compte du droit éventuel à une allocation de travail. Un certain nombre de codes ONEM sont uniquement applicables à des travailleurs occupés par des employeurs qui font leur déclaration via une DmfA pour les administrations provinciales et locales .

Depuis le 1^{er} juillet 2013 une activation spécifique des indemnités de chômage est possible pour les jeunes moins qualifiés. Cette activation est accompagnée d'une réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée avec un forfait renforcé. Deux codes ONEM ont été créés pour en attester sur la carte de travail. Depuis le 1^{er} janvier 2014, cette mesure est étendue aux jeunes de moins de 30 ans qui sont demandeurs d'emploi pendant au moins 156 jours au cours des 9 mois calendrier qui précèdent (deux nouveaux codes ONEM). De plus amples informations relatives à cette mesure sont disponibles sur le site de l'ONEM (<http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e1>).

Depuis le 1er janvier 2012 un travailleur ne peut plus entrer en service en recourant à la mesure provisoire de l'activation renforcée (win-win). Les codes Onem correspondants ont été supprimés.

Depuis le 1er septembre 2011 une activation spécifique des indemnités de chômage est possible pour les personnes à capacité de travail réduite. Cette mesure n'a pas d'incidence directe sur la réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée mais n'empêche pas que l'intéressé entre en ligne de compte si les conditions sont remplies. Un certain nombre de codes ONEM ont été créés pour en attester sur la carte de travail. Vous trouverez plus d'information à ce sujet sur le site de l'ONEM (<http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e1>).

Le nombre de trimestres de réduction mentionnés dans le tableau concernent uniquement la réduction groupe-cible 'demandeurs d'emploi de longue durée'. Les travailleurs en possession d'une carte de travail C35 n'ouvrent aucun droit à une réduction 'demandeurs d'emploi de longue durée' mais bénéficient bien d'une allocation de travail. Ils peuvent éventuellement entrer en ligne de compte pour la réduction groupe cible 'jeunes travailleurs' .

Lorsqu'un employeur a déjà bénéficié de la présente réduction, des mesures transitoires activa ou de la réduction activa pour un travailleur qu'il engage à nouveau dans une période de trente mois après la fin du contrat de travail précédent et lorsque ce travailleur peut encore présenter une carte de travail valide, ces occupations sont considérées comme une seule occupation pour la fixation du droit à la réduction G₁, G₂ ou G₈ et pour la durée pendant laquelle celle-ci est accordée. La période située entre les contrats de travail ne prolonge pas la période pendant laquelle les avantages précités sont accordés.

L'employeur ne peut prétendre à cette réduction pour le travailleur qu'il reprend en service dans un délai de 12 mois après la fin du contrat de travail précédent conclu pour une durée indéterminée, lorsqu'il a bénéficié pour cette occupation de l'avantage du plan d'embauche.

Activa prévention et sécurité

Les administrations locales peuvent procéder à des engagements supplémentaires à condition qu'elles concluent une convention de sécurité et de prévention avec le Ministre de l'Intérieur afin d'assurer une présence maximum du personnel de prévention et sécurité dans les quartiers. Le but de ces conventions consiste en une augmentation de la sécurité locale par le biais d'un renforcement de la présence humaine sécurisante. Ces travailleurs contractuels, employés dans le cadre du Plan Activa, remplacent progressivement les agents de prévention et de sécurité dans le statut ALE et remplissent quelques tâches supplémentaires dans le cadre de la politique de sécurité et de prévention.

L'engagement est réalisé en vue de soutenir la politique locale de sécurité et de prévention, notamment dans les domaines suivants:

- la présence et la surveillance à la sortie des écoles;
- la présence et la surveillance aux alentours et dans les logements sociaux;
- la présence et la surveillance dans les parkings publics pour voitures et vélos;
- la présence et la surveillance dans et aux alentours des transports publics;
- l'amélioration du sentiment de sécurité en surveillant les infrastructures communales, en étant responsable de campagnes de prévention, ou en sensibilisant la population;
- l'approche des facteurs liés à l'écologie;
- la constatation dans un rapport, d'infractions qui peuvent uniquement faire l'objet de sanctions administratives et la transmission de ce rapport au fonctionnaire désigné de la

commune.

L'autorité locale qui souhaite engager du personnel doit soumettre un dossier de demande auprès du Ministre de l'Intérieur et répondre simultanément aux conditions suivantes:

- l'autorité locale s'occupe de la formation de base adéquate du travailleur, en collaboration avec le SPF Intérieur;
- l'autorité locale s'engage à mettre à la disposition du travailleur les autres moyens de fonctionnement dont il a besoin;
- le travailleur a au moins le diplôme ou le certificat de l'enseignement secondaire inférieur;
- le travailleur présente un certificat de bonne vie et mœurs;
- il ne s'agit pas d'un remplacement d'un membre du personnel statutaire, ni d'un membre du personnel contractuel, sauf si le membre du personnel contractuel a été engagé dans le cadre de la politique de sécurité et de prévention.

La réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée est accordée au travailleur en possession d'une carte de travail valable et qui remplit simultanément aux conditions énumérées dans le tableau.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

À partir du **1er juillet 2017**, les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Wallonie** ne peuvent plus bénéficier de la "réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée dans le plan activa prévention et sécurité".

Comme **mesure transitoire**, les employeurs qui occupent des travailleurs qui sont entrés en service avant le 1er juillet 2017 et qui sont restés en service de façon ininterrompue (avec un contrat continu ou des contrats successifs) peuvent, pour ces travailleurs pour les trimestres restants et sous les mêmes conditions, continuer de bénéficier de la réduction. Il existe des codes déduction spécifiques pour cette mesure transitoire. La réduction prendra définitivement fin le 30 juin 2020.

Formalités à remplir

Les demandeurs d'emploi qui répondent aux conditions d'octroi de la présente réduction peuvent obtenir du bureau régional de l'ONEM dont ils dépendent une **carte de travail** qui atteste de ce fait.

La carte de travail peut également être demandée par un employeur lorsque le demandeur d'emploi au moment de l'engagement ne dispose pas de carte de travail valable. Cette dernière demande est seulement acceptée lorsqu'elle est faite individuellement et mentionne l'identité de l'employeur ainsi que l'identité du travailleur, son domicile et son numéro d'identification pour la sécurité sociale et la date de l'engagement.

La demande de carte de travail doit être introduite au bureau régional de chômage de l'ONEM au plus tard le 30^{ème} jour suivant celui de l'engagement.

Lorsque l'employeur ne respecte pas ce délai de 30 jours, la période pendant laquelle la réduction de cotisations peut être accordée est diminuée de la période commençant le jour de l'engagement et se terminant le dernier jour du trimestre dans lequel se situe la date de l'introduction tardive de la demande de la carte de travail.

La carte de travail doit également être demandée dans les délais prescrits lorsque le travailleur est engagé à l'issue d'une des occupations visée ci-dessus.

La carte de travail doit être demandée dans le même délai pour les engagements qui ont lieu à la fin de l'une des périodes énumérées ci-dessus pour lesquels la qualité de demandeur d'emploi au moment de l'entrée en service n'est pas requis.

Lorsque la demande de la carte de travail est envoyée par la poste, la date de la poste est considérée comme date d'introduction.

La carte de travail porte comme date de validité:

- la date à laquelle la demande est introduite lorsque le demandeur d'emploi n'a pas encore été engagé;
- la date de l'engagement lorsque le travailleur a déjà été engagé.

La carte de travail a une durée de validité de six mois et est valable pour tout engagement effectué pendant sa période de validité. Lorsqu'une nouvelle carte de travail est demandée durant la période de validité d'une carte précédente, il est délivré une carte de travail ayant la même période de validité que la carte de travail précédente.

La validité de la carte de travail peut être prolongée par périodes de six mois chacune pour autant que le demandeur d'emploi démontre qu'il satisfait à nouveau aux conditions requises au moment de l'introduction de la demande de prolongation ou au moment de l'engagement.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

À partir du **1er janvier 2016**, le FOREM délivre les cartes de travail à la place de l'ONEM pour les travailleurs de la **Région wallonne** (à l'exception des communes qui relèvent de la Communauté germanophone).

A partir du **1er juillet 2017** jusqu'au plus tard le 31 décembre 2017, le FOREM délivre encore **seulement** des cartes pour les travailleurs entrés en service avant le 1er juillet 2017.

Région de Bruxelles-Capitale:

À partir du **1er octobre 2017**, **Actiris ne délivre plus** les cartes de travail pour les travailleurs de la **Région de Bruxelles-Capitale**.

Région flamande :

À partir du **1er janvier 2017**, l'ONEM ne délivre plus de cartes de travail pour les travailleurs de la **Région flamande** pour une occupation en Région flamande.

Réduction groupe cible pour chômeurs de longue durée – programmes de transition professionnelle

Programme de transition professionnelle en région de Bruxelles-capitale

En région de Bruxelles-capitale, les programmes de transition professionnelle sont d'application en vertu de

- l'ordonnance du 18-12-1997 portant assentiment à l'accord de coopération conclu le 4-3-1997 entre l'Etat fédéral et les Régions relatif au programme de transition professionnelle ;
- l'ordonnance du 29-10-1998 portant assentiment à l'accord de coopération du 15-5-1998 modifiant l'accord de coopération du 4-3-1997 conclu entre l'Etat fédéral et les Régions relatif au programme de transition professionnelle ;
- l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29-1-1998 d'exécution de l'ordonnance du 27-11-1997 portant approbation de l'accord de coopération du 4-3-1997 entre l'Etat fédéral et les Régions relatif au programme de transition professionnelle.

1. Employeurs concernés

Ces programmes peuvent être introduits par tous les administrations locales de la Région de Bruxelles-Capitale.

En outre, ils doivent prévoir exclusivement des engagements dans le secteur non marchand, c'est-à-dire dans des secteurs d'activités qui simultanément:

- ont une utilité publique ;
- n'ont aucun but lucratif ;
- répondent à des besoins collectifs de la société qui ne sont pas ou pas suffisamment satisfaits par le circuit de travail régulier.

2. Travailleurs concernés

Les travailleurs compris dans le champ d'application des programmes de transition professionnelle doivent être demandeurs d'emploi et remplir cumulativement les conditions suivantes:

Au moment de l'engagement, ils doivent:

- soit être chômeurs complets indemnisés bénéficiant d'allocations d'insertion et inscrits comme demandeurs d'emploi depuis au moins 12 mois ;
- soit être chômeurs complets indemnisés bénéficiant d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois (entre autres les chômeurs ayant travaillé dans le cadre d'une agence locale pour l'emploi) ;
- soit être demandeurs d'emploi bénéficiant du minimum de moyen d'existence depuis au moins 12 mois ;
- soit être chômeur âgé de moins de 25 ans ;
- soit être chômeur complet indemnisé (allocation d'insertion ou de chômage) depuis au moins 9 mois ;
- soit bénéficié du revenu d'intégration sociale depuis au moins 9 mois ;
- ne pas être en possession d'un diplôme, ou d'un brevet de l'enseignement secondaire. Le

ministre compétent pour la région Bruxelles–Capitale peut admettre d'autre niveau de qualification.

Les bénéficiaires de l'aide sociale inscrits au registre de la population et qui n'ont pas droit au minimum de moyens d'existence en raison de leur nationalité sont assimilés aux bénéficiaires du minimum de moyens d'existence.

Sont assimilées à des périodes de chômage complet indemnisé:

- les périodes qui, au cours d'une période de chômage complet indemnisé, ont donné lieu au paiement d'une allocation par application des dispositions légales ou réglementaires en matière d'assurance obligatoire contre la maladie ou l'invalidité ou en matière d'assurance-maternité;
- les périodes de chômage complet couvertes par un pécule de vacances;
- les périodes d'emprisonnement au cours d'une période de chômage complet indemnisé;
- les périodes de résidence à l'étranger d'un travailleur cohabitant avec un(e) Belge occupé dans le cadre du stationnement des Forces belges;
- les périodes d'appel sous les drapeaux ou de service accompli en qualité d'objecteur de conscience;
- les périodes de stage d'insertion au sens de l'article 36, §1er, alinéa 1er, 4° de l'arrêté royal du 25-11-1991 portant réglementation du chômage, après la fin des études ou l'obtention du diplôme;
- les périodes d'occupation en application de l'article 60, §7 de la loi organique du 8-7-1976 des centres publics d'aide sociale, où les périodes assimilées ;
- les périodes d'occupation dans le cadre d'un programme de transition professionnelle avec perception de l'indemnité ;
- les périodes d'occupation dans le cadre d'un emploi reconnu durant lequel le travailleur bénéficie d'une indemnité visée à l'article 8, §1 de l'AR du 8-8-1997;
- les autres événements interrompant, particulièrement les périodes durant lesquelles le travailleur est lié par un contrat de travail, d'une durée maximum de 4 mois.

3. Conditions d'octroi

Pour pouvoir bénéficier des avantages liés aux programmes de transition professionnelle, les employeurs doivent satisfaire aux conditions suivantes:

- prévoir exclusivement des engagements dans le secteur non marchand (cf. supra).
- s'engager, dans le cadre du programme de transition professionnelle, à créer des emplois supplémentaires par rapport à la moyenne du nombre de travailleurs salariés exprimé en équivalents temps plein occupés par l'employeur au cours des 4 trimestres précédant l'introduction de la demande. Les emplois supplémentaires le sont par rapport:
 - aux emplois réguliers ;
 - aux stages des jeunes et mesures assimilées ;
 - aux emplois subventionnés au moyen des droits de tirage.
- les emplois créés doivent être des emplois supplémentaires par rapport au nombre de travailleurs exprimé en équivalents temps plein occupés dans les programmes de remise au travail et pour lesquels la Région bénéficie d'un droit de tirage.

4. La demande

Les employeurs qui souhaitent engager des travailleurs dans le cadre des programmes de transition professionnelle adressent une demande à l'Actiris.

L'Actiris conclut un contrat avec le travailleur, contrat qui doit être approuvé par les Ministres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale compétents pour la politique de l'Emploi et le Budget.

5. Modalités pratiques

a. Modalités relatives au contrat de travail et à la période d'occupation

L'Actiris propose les candidats qui peuvent être occupés dans les programmes de transition professionnelle, compte tenu de la structure du chômage dans la Région de Bruxelles-Capitale. Les travailleurs occupés dans le programme de transition professionnelle sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée dont le régime de travail est au moins égal à un mi-temps et dont la durée n'excède pas deux ans.

Pour les travailleurs qui avaient précédemment effectué des prestations dans le cadre d'agences locales pour l'emploi ainsi que pour les travailleurs qui résident dans une commune où le taux de chômage dépasse de 20% au moins le taux de chômage moyen de la Région, la durée maximale d'occupation est portée à 3 ans.

L'employeur et le travailleur concluent, en 4 exemplaires, un contrat de travail écrit, dont le modèle est établi par l'Actiris. Un exemplaire est destiné à l'Actiris et un autre à l'ONEm.

Les engagements doivent être réalisés dans les 6 mois à dater de la notification de la décision de reconnaissance du programme.

En cas de remplacement, l'engagement doit être réalisé dans les 6 mois à dater du jour du départ du travailleur à remplacer.

Pour les projets nécessitant une mise au travail par phases, les délais d'engagements ne prennent cours qu'aux dates indiquées dans la décision de reconnaissance.

Un employeur peut mettre un travailleur à disposition d'un utilisateur pendant une période maximale de 9 mois; l'utilisateur sera considéré comme employeur dans le cadre de la réglementation sur les programmes de transition professionnelle.

b. Modalités concernant la rémunération

Les travailleurs occupés dans le cadre du programme de transition professionnelle reçoivent au minimum une rémunération et une allocation de fin d'année aux mêmes conditions que les contractuels occupés par le même employeur.

Ils bénéficient du même régime de vacances que celui qui est d'application pour les contractuels occupés par le même employeur.

6. Intervention des pouvoirs publics

Le programme de transition professionnelle donne lieu mensuellement, pour chaque travailleur concerné, à la prise en charge de sa rémunération et à l'exonération partielle ou totale des cotisations sociales y afférentes à concurrence:

- de l'octroi d'une allocation de l'Etat fédéral ;
- de l'octroi d'une subvention de la régionale et/ou communautaire ;
- une réduction groupe cible pour demandeurs d'emploi de longue durée en application du plan Activa.

a. Intervention de l'Etat fédéral

L'Etat fédéral octroie une subvention sous forme d'une allocation forfaitaire que l'employeur peut déduire du salaire net du travailleur.

Cette allocation est payée :

- par l'ONEM et est appelée "allocation d'intégration" si le travailleur était, la veille de son entrée en service, un chômeur complet indemnisé depuis au moins 24 mois;
- par le CPAS et est appelée "revenu d'intégration réduit" ou "aide sociale financière réduite" si le travailleur était, la veille de son entrée en service, un ayant droit au revenu d'intégration ou à "l'aide sociale financière depuis au moins 12 mois.

Cette allocation forfaitaire s'élève à:

- 250 EUR par mois par travailleur occupé au moins à mi-temps sans atteindre un 4/5 temps ;
- 325 EUR par mois par travailleur occupé au moins à 4/5 temps.

Cette subvention est majorée de 50 EUR pour les travailleurs qui ont effectué précédemment des prestations dans le cadre des ALE.

Pour les travailleurs qui résident habituellement dans les communes ayant le 30 juin de chaque année un taux de chômage qui dépasse de 20% au moins le taux de chômage moyen de la Région, l'allocation forfaitaire s'élève à:

- 435 EUR par mois si le travailleur est occupé au moins à mi-temps.
- 545 EUR par mois s'il est occupé au moins à 4/5 temps.

Le montant de l'allocation d'intégration, du revenu d'intégration réduit et de l'aide sociale financière réduite est dans tous les cas limité au salaire net auquel le travailleur du groupe cible a droit pour le mois calendrier concerné.

L'allocation est considérée comme faisant partie intégrante du salaire du travailleur assujetti aux cotisations de sécurité sociale.

b. Intervention de la Région de Bruxelles-Capitale

Les Régions, le cas échéant conjointement avec les Communautés ou les Commissions communautaires investissent dans les programmes de transition professionnelle des moyens financiers au moins équivalents à ceux mis en oeuvre par l'Etat fédéral.

Le montant de la prime est calculé en fonction de l'occupation effective. Seuls les jours de travail réellement prestés et les jours qui y sont assimilés donnent droit à la prime. Le montant de la prime est fixé par le Ministre en rapport avec la durée du contrat, le coût salarial et le régime de travail.

Tout renseignement quant au calcul de la prime régionale peut être obtenu auprès des services de l'Actiris

c. Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale

Une réduction groupe cible pour demandeur d'emploi de longue durée est octroyée aux employeurs qui

font usage de ce régime d'occupation. Depuis le 1-1-2004, le système de la réduction de cotisations pourcentage a été remplacé par une réduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale.

Pour les travailleurs qui sont engagés dans le cadre des programmes de transition professionnelle, l'employeur perçoit la réduction groupe cible suivante:

1. pour le travailleur âgé de moins de 25 ans qui n'est pas en possession d'un diplôme, certificat ou brevet de l'enseignement secondaire supérieur, et qui bénéficie d'allocations d'insertion ou de chômage depuis au moins 9 mois sans interruption, ainsi que pour le travailleur de moins de 45 ans qui bénéficie d'allocation d'insertion depuis au moins 12 mois sans interruption:
 - 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants ;
 - 400 EUR durant les 4 trimestres ultérieurs.
2. pour le travailleur âgé de moins de 45 ans qui bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption :
 - 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 8 trimestres suivants.
3. pour le travailleur âgé d'au moins 45 ans qui bénéficie d'allocations d'insertion depuis au moins 12 mois sans interruption:
 - 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants ;
 - 400 EUR durant les 4 trimestres ultérieurs.
4. pour le travailleur âgé d'au moins 45 ans qui bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption :
 - 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 12 trimestres suivants.

Les cotisations personnelles de sécurité sociale restent dues.

7. Contrôle

Les employeurs doivent fournir à l'ONEm la preuve que les travailleurs qu'ils occupent dans le programme de transition professionnelle sont des travailleurs supplémentaires. Si cette condition n'est pas remplie, les employeurs sont tenus de payer à l'ONEm un dédommagement forfaitaire et de rembourser aux autorités subsidiaires l'intervention accordée.

L'Actiris vérifie le respect des conditions légales, une copie de la déclaration trimestrielle doit parvenir à l'Actiris dans un délai de 3 mois suivant le trimestre pendant lequel l'employeur occupait des travailleurs dans le cadre des programmes de transition professionnelle.

Programme de transition professionnelle en Région wallonne

Communauté germanophone:

A partir du **1^{er} octobre 2016** le système des programmes de transition professionnelle est abrogé pour la **Communauté germanophone**.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

1^{er} juillet 2017 la 'réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée - programmes de

transition professionnelle' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région wallonne**.

A titre de **mesures transitoires**, les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1er juillet 2017 peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de la réduction et sous les mêmes conditions. Cela vaut également pour les travailleurs engagés après le 30 juin 2017 si la décision d'octroi ou de renouvellement de la subvention créant un PTP est intervenue avant le 1er juillet 2017 ou si cette décision intervenue après le 30 juin 2017 est relative à une demande initiale ou de renouvellement d'octroi de la subvention qui a été envoyée à l'administration compétente avant le 1er juillet 2017.

Il y a des **codes de réduction spécifiques** pour ces mesures transitoires.

Par le décret régional wallon du 18-7-1997 créant un programme de transition professionnelle, il est prévu que des programmes de transition professionnelle ne peuvent être créés que dans le secteur non-marchand.

1. Employeurs concernés

Les employeurs pouvant occuper dans le cadre d'un programme de transition professionnelle les demandeurs d'emploi visés au point 2 sont:

- les communes, les associations, les agglomérations et fédérations de communes et les établissements publics qui en dépendent ;
- les CPAS, les associations de CPAS et les centres publics intercommunaux d'aide sociale ;
- les provinces, les associations de provinces et les établissements publics qui en dépendent ;
- la COCOF.

En outre, ils doivent prévoir exclusivement des engagements dans le secteur non marchand, c'est-à-dire dans des secteurs d'activités qui simultanément:

- ont une utilité publique ;
- n'ont aucun but lucratif ;
- serviront à rencontrer des besoins collectifs de société qui ne sont pas ou pas suffisamment rencontrés par le circuit de travail régulier.

2. Travailleurs concernés

Les travailleurs suivants peuvent être occupés dans le cadre des programmes de transition professionnelle:

- les chômeurs complets bénéficiant d'allocation d'insertion et inscrit comme demandeur d'emploi depuis au moins 12 mois ;
- les chômeurs bénéficiant d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption ;
- les chômeurs qui ont effectué des prestations dans le cadre des agences locales pour l'emploi ;
- les demandeurs d'emploi qui bénéficient du minimum de moyens d'existence depuis au

moins 12 mois ;

- les chômeurs complets bénéficiant d'allocations de chômage ou d'insertion depuis au moins 9 mois sans interruption, âgé de moins de 25 ans et n'étant pas en possession d'un diplôme, d'une attestation ou d'un brevet de l'enseignement secondaire supérieur ;
- les bénéficiaires de l'aide sociale inscrits au registre de la population et qui n'ont pas droit au minimum de moyens d'existence en raison de leur nationalité, sont assimilés aux bénéficiaires du minimum de moyens d'existence.

Sont assimilées à des périodes de chômage complet indemnisé:

- les périodes qui, au cours d'une période de chômage complet, ont donné lieu au paiement d'une allocation par application des dispositions légales ou réglementaires en matière d'assurance obligatoire contre la maladie ou l'invalidité ou en matière d'assurance-maternité ;
- les périodes de chômage complet couvertes par un pécule de vacances ;
- les périodes d'emprisonnement au cours d'une période de chômage complet ;
- les périodes de résidence à l'étranger d'un travailleur cohabitant avec un(e) Belge occupé(e) dans le cadre du stationnement des Forces belges ;
- les périodes d'appel sous les drapeaux ou de service accompli en qualité d'objecteur de conscience ;
- les périodes de stage d'insertion au sens de l'article 36, §1er, alinéa 1er, 4° de l'arrêté royal du 25-11-1991 portant réglementation du chômage, après la fin des études ou l'obtention du diplôme;
- les autres périodes non indemnisées, notamment les périodes au cours desquelles le demandeur d'emploi est lié par un contrat de travail totalisant au maximum 4 mois ;
- les périodes d'occupation en application de l'article 60, §7 de la loi organique du 8-7-1976 des centres publics d'aide sociale ;
- les périodes d'occupation dans le cadre du programme de transition professionnelle;
- les périodes d'occupation dans le cadre d'un emploi reconnu durant lequel le travailleur bénéficie d'une indemnité visée à l'article 8, §1 de l'AR du 8-8-1997 relatif à la réinsertion professionnelle des chômeurs de longue durée (maximum 12 mois).

Les services de placement du FOREm présentent les demandeurs d'emploi qui peuvent être engagés comme travailleurs dans le programme de transition professionnelle.

3. Conditions d'octroi

Pour pouvoir bénéficier des avantages liés aux programmes de transition professionnelle, les employeurs doivent satisfaire aux conditions suivantes:

- prévoir exclusivement des engagements dans le secteur non marchand (cf. supra) ;
- démontrer leur capacité de payer la rémunération et de verser les cotisations sociales y afférentes ainsi que supporter leur propre intervention financière dans le programme de transition professionnelle ;
- s'engager, dans le cadre du programme de transition professionnelle, à créer des emplois supplémentaires par rapport à la moyenne du nombre de travailleurs exprimé en équivalents temps plein occupés à quelque titre que ce soit à la fin des 4 trimestres précédant l'introduction de leur demande et à ne pas réduire ce nombre pendant la durée du programme de transition professionnelle, si ce n'est suite à une mesure qui est imposée par une autorité publique ;

- les emplois créés doivent être des emplois supplémentaires par rapport au nombre de travailleurs exprimé en équivalents temps plein occupés dans les programmes de remise au travail et pour lesquels la Région bénéficie d'un droit de tirage ;
- respecter toutes leurs obligations légales et réglementaires en matière d'emploi, de sécurité sociale et de bilan social ;
- n'avoir aucune dette exigible envers le FOREm, la Région wallonne, la Communauté française, la Communauté germanophone et l'Union européenne ;
- disposer des autorisations, du matériel et des locaux nécessaires au bon déroulement des activités ;
- S'engager à adapter, si nécessaire, l'horaire de travail afin de permettre au travailleur de participer à des formations et, durant les 6 derniers mois de son contrat, d'élaborer sa transition professionnelle, en collaboration avec les services du FOREm.

4. La demande

Les employeurs qui désirent engager des travailleurs dans le cadre du programme de transition professionnelle adressent une demande à la Direction générale de l'Economie et de l'Emploi du Ministère de la Région wallonne via un formulaire.

Pour pouvoir être mis en oeuvre, le programme de transition professionnelle doit être reconnu par le Ministre régional compétent pour l'emploi.

5. Modalités pratiques

a. Modalités pratiques concernant la rémunération

Les travailleurs occupés dans le programme de transition professionnelle perçoivent une rémunération normale.

Par rémunération normale, on entend la rémunération correspondant au barème en vigueur chez l'employeur pour la même fonction ou pour une fonction équivalente, y compris le pécule de vacances, la prime de fin d'année ainsi que les autres allocations et avantages applicables chez l'employeur.

Les engagements doivent être réalisés dans les 6 mois prenant cours le premier jour du mois qui suit la notification de la décision de reconnaissance du programme.

En cas de remplacement, les engagements doivent être réalisés dans les 3 mois prenant cours le premier jour du mois qui suit la date de fin d'occupation des travailleurs qu'ils vont remplacer.

L'employeur transmettra une copie du contrat de travail aux services régionaux de l'emploi et à l'ONEm.

Pour bénéficier de l'application des mesures prévues, les contrats doivent être approuvés par le directeur de la Direction subrégionale de l'emploi.

b. Modalités relatives au contrat de travail et à la période d'occupation

Les travailleurs occupés dans le programme de transition professionnelle sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée dont le régime de travail est au moins égal à un mi-temps et dont la durée n'excède pas deux ans.

Toutefois, pour les travailleurs suivants, l'occupation est de 3 ans maximum:

- ceux qui ont effectué, au cours des 6 mois précédant leur engagement dans le programme de transition professionnelle, 120 heures au moins de prestations dans le cadre des agences locales pour l'emploi et dont l'occupation, à ce titre, donne lieu à l'octroi de l'allocation majorée de l'Etat fédéral ;
- ceux qui résident habituellement dans les communes ayant le 30 juin de chaque année un taux de chômage dépassant de 20% au moins le taux de chômage moyen de la Région wallonne. La liste des communes concernées est établie annuellement par l'ONEm sur base des chiffres de chômage au 30 juin de chaque année et est valable pour la période du 1er septembre au 31 août de l'année suivante. Les contrats de travail en cours au moment où le taux de chômage communal cesse de dépasser de 20% au moins le taux de chômage moyen de la Région wallonne peuvent être exécutés jusqu'à leur terme.

Les travailleurs qui ont été occupés dans le programme de transition professionnelle pendant une des durées maximales prévues ci-dessus ne peuvent plus y être occupés même s'ils remplissent à nouveau les conditions d'octroi des avantages prévus.

Les engagements doivent être réalisés dans les 6 mois prenant cours le premier jour du mois qui suit la notification de la décision de reconnaissance du programme.

Pour bénéficier de l'application des mesures prévues, les contrats doivent être approuvés par le directeur de la Direction subrégionale de l'emploi.

Un employeur peut mettre un travailleur à disposition d'un utilisateur durant la période d'occupation dans le cadre d'un programme de transition professionnelle pour une durée maximum de 3 mois. Cet utilisateur sera considéré comme employeur dans le cadre de la réglementation sur les programmes de transition professionnelle.

c. Assujettissement aux cotisations de sécurité sociale

La base de calcul des cotisations de sécurité sociale est composée de la rémunération à charge de l'employeur, de la subvention de l'Etat fédéral et des interventions régionales et communautaires.

Une réduction groupe cible pour demandeurs d'emploi de longue durée est octroyée aux employeurs qui prennent part au programme de transition professionnelle de la Région wallonne. La réduction forfaitaire des cotisations patronales remplace, depuis le 1-1-2004, la réduction pourcentuelle des cotisations qui étaient avant cette date octroyée dans le cadre des programmes de transition professionnelle.

Pour ces travailleurs, l'employeur a droit aux réductions groupe cible suivantes:

- pour le travailleur âgé de moins de 25 ans qui n'est pas en possession d'un diplôme, d'une attestation ou d'un brevet de l'enseignement secondaire supérieur, et qui bénéficie d'allocation de chômage ou d'insertion depuis au moins 9 mois sans interruption; ainsi que pour le travailleur âgé de moins de 45 ans qui bénéficie d'allocations d'insertion depuis au moins 12 mois sans interruption, la réduction groupe cible suivante est accordée:
 - 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants ;
 - 400 EUR durant les 4 trimestres ultérieurs.
- pour le travailleur âgé de moins de 45 ans qui bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption, la réduction groupe cible suivante est accordée:
 - 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 8 trimestres suivants.
- pour le travailleur âgé d'au moins 45 ans qui bénéficie d'allocations d'insertion depuis au moins 12 mois sans interruption, la réduction groupe cible suivante est accordée:
 - 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants ;
 - 400 EUR durant les 8 trimestres ultérieurs.

- pour le travailleur âgé d'au moins 45 ans qui bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption, la réduction groupe cible suivante est accordée:
 - 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 12 trimestres suivants.

Les cotisations personnelles de sécurité sociale restent toujours dues.

6. Intervention des pouvoirs publics

Le programme de transition professionnelle donne lieu mensuellement, pour chaque travailleur concerné, à la prise en charge de sa rémunération et à l'exonération partielle ou totale des cotisations sociales y afférentes à concurrence:

- de l'octroi d'une allocation de l'Etat fédéral ;
- de l'octroi d'une subvention de la Région wallonne ou de la Région wallonne et de la Communauté française ou de la Communauté germanophone ;
- d'une réduction groupe cible pour demandeurs d'emploi de longue durée de 1.000 EUR ou 400 EUR.

Le solde est à la charge de l'employeur.

a. Intervention de l'Etat fédéral

La subvention octroyée par l'Etat fédéral sous forme d'allocation de chômage est payée par l'ONEm. Elle est appelée allocation d'intégration et s'élève à:

- 250 EUR par mois par travailleur occupé au moins à mi-temps sans atteindre un 4/5 temps ou
- 325 EUR par mois par travailleur occupé au moins à 4/5 temps.

Cette subvention est majorée de 50 EUR pour les travailleurs qui ont effectué précédemment des prestations dans le cadre des ALE.

Pour les travailleurs qui résident habituellement dans les communes ayant le 30 juin de chaque année un taux de chômage qui dépasse de 20% au moins le taux de chômage moyen de la Région, l'allocation forfaitaire s'élève à:

- 435 EUR par mois si le travailleur est occupé au moins à mi-temps.
- 545 EUR par mois s'il est occupé au moins à 4/5 temps.

Le montant de l'allocation est toutefois limité au salaire net auquel le travailleur a droit pour le mois calendrier concerné.

La subvention est soumise aux cotisations de sécurité sociale.

b. Intervention de la Région wallonne ou intervention de la Région wallonne et de la Communauté française ou de la Communauté germanophone.

Le montant de la subvention de la Région wallonne varie selon que les activités exercées dans le cadre du programme de transition professionnelle relèvent de la seule compétence de la Région wallonne ou également de la Communauté française ou de la Communauté germanophone.

Lorsque les activités relèvent de la compétence de la Région wallonne, la subvention de la Région s'élève à:

- 348 EUR par mois par travailleur occupé au moins à mi-temps sans atteindre un 4/5

temps ou

- 620 EUR par mois par travailleur occupé au moins à 4/5 temps.

Lorsque les activités exercées dans le cadre du programme de transition professionnelle relèvent de la compétence de la Communauté française ou de la Communauté germanophone, la subvention régionale s'élève à:

- 174 EUR par mois par travailleur occupé au moins à mi-temps sans atteindre un 4/5 temps ou
- 340 EUR par mois par travailleur occupé au moins à 4/5 temps.

A cette subvention de la Région wallonne vient s'ajouter celle de la Communauté française, qui s'élève à:

- 173,53 EUR par mois, en cas d'occupation au moins à mi-temps;
- 309,87 EUR par mois, en cas d'occupation au moins à 4/5 temps.

Les montants de ces subventions ne peuvent avoir pour effet que la somme des avantages dont bénéficient les employeurs pour leurs travailleurs occupés dans le cadre des programmes de transition professionnelle dépassent la rémunération normale des travailleurs et les cotisations sociales y afférentes. Dans ce cas, les montants de ces subventions sont réduits à due concurrence.

Concrètement, c'est l'employeur qui paie la rémunération au travailleur en déduisant le montant de l'allocation sociale. Le FOREm rembourse ensuite à l'employeur le montant des subventions régionales (et communautaire) au cours du mois qui suit l'envoi par l'employeur de la preuve du paiement mensuel de la rémunération et des cotisations sociales y afférentes.

7. Contrôle

Les employeurs sont tenus de communiquer à l'ONEm et à la Direction générale de l'Economie et de l'Emploi du Ministère de la Région wallonne les déclarations de sécurité sociale relatives aux 4 trimestres précédant l'introduction de la demande et aux trimestres pendant lesquels ils occupent des travailleurs dans le cadre du programme de transition professionnelle. Ils sont également tenus de communiquer au FOREm, dans les mêmes délais, la preuve du paiement mensuel de la rémunération et des cotisations y afférentes.

8. Durée du programme

L'employeur peut bénéficier des avantages du programme:

- soit pendant une période de 6 mois à moins d'un an ;
- soit pendant une période d'un à 3 ans renouvelable après évaluation.

Le bénéfice de ces dispositions prend cours le jour où commence l'exécution du premier contrat ou, en cas de renouvellement, le jour qui suit l'expiration de la période précédant le renouvellement.

9. Pour de plus amples renseignements

Pour de plus amples renseignements sur le programme de transition professionnelle (contrat,

rémunération, durée d'engagement, conséquences chômage, formalités...), il y a lieu de consulter utilement le site Internet de l'ONEM (<http://www.onem.be/home/MenuFR.htm>) sous la rubrique «Emploi».

Une feuille d'information à l'intention des employeurs dans le cadre des programmes de transition professionnelle est également disponible sur le même site. En Région flamande, le gouvernement flamand a supprimé les programmes de transition professionnelle à partir du 1-10-2015. L'ONSS n'accorde plus de réduction groupe-cible à une administration qui occupe dans une unité d'établissement située en Région flamande un demandeur d'emploi de longue durée dans le cadre d'un programme de transition professionnelle.

Réductions groupe cible dans le cadre des mesures d'économie sociale d'insertion (sine)

Employeurs concernés

Les initiatives en matière d'économie sociale peuvent être organisées par:

- les services des centres publics d'action sociale;
- les autres administrations locales et provinciales qui
 - mettent sur pied une entreprise d'insertion reconnue par le Ministre de l'Emploi et du Travail et par celui de l'Economie sociale;
 - créent des services de proximité reconnus conformément au titre VIbis de l'arrêté du Gouvernement flamand du 8-9-2000;
 - organisent des initiatives d'économie de services locaux reconnues conformément au chapitre III du décret du Gouvernement flamand du 22-12-2006.

Pour pouvoir bénéficier d'une réduction groupe cible, l'employeur doit préalablement obtenir une attestation qui prouve qu'il tombe sous le champ d'application de la mesure sine. Cette attestation est délivrée par la Région compétente. Sur la base de cette attestation, l'administration peut prendre contact avec l'Actiris ou le FOREM qui pourvoient des candidats remplissant les conditions des mesures d'économie sociale d'insertion.

Travailleurs concernés

Entrent sous les conditions pour un engagement dans le cadre du régime d'économie sociale d'insertion avec octroi d'une réduction forfaitaire groupe cible et un subside au salaire:

a. Les travailleurs nouvellement engagés (= nouvelle entrée en service) qui au jour de l'entrée en service,

- sont chômeurs complets indemnisés ;
- ont droit à l'intégration sociale ;
- ont droit à l'aide sociale financière;

ET

- ne sont pas en possession d'un certificat ou d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

b. Les travailleurs gardés en service (= prolongation de l'engagement) qui ne sont pas en possession d'un certificat ou d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur après échéance d'une période de travail

- dans le cadre des programmes de transition professionnelle;
- en application de l'article 60, §7 de la loi organique du 8-7-1976 des Centres publics d'aide sociale;
- en tant que contractuel subsidié;
 - pour autant que le contractuel subventionné ne soit pas occupé dans le cadre d'une convention de contingent auprès d'une administration de la Région flamande avant le 01-04-2015;
- dans un poste de travail reconnu (emploi de services).

Avantages liés à l'engagement de demandeurs d'emploi de longue durée

Lorsque l'employeur engage un travailleur dans le cadre du régime d'économie sociale d'insertion, il peut bénéficier sous certaines conditions des deux avantages suivants:

- une diminution des cotisations patronales de sécurité sociale sous la forme d'une réduction groupe cible pour économie sociale d'insertion;
- une intervention dans le coût salarial du travailleur sous forme d'une allocation de réinsertion de l'ONEM ou d'une intervention financière du CPAS que l'employeur peut déduire du salaire net du travailleur.

Le montant et la durée de l'octroi aussi bien de la réduction groupe cible que du subside au salaire dépendent des trois facteurs suivants:

- du fait que le travailleur a ou non atteint l'âge de 45 ans au moment de l'engagement;
- du fait que le travailleur est ou non chômeur complet indemnisé au moment de l'engagement, est bénéficiaire de l'intégration sociale ou de l'aide sociale financière;
- de la durée de la période de chômage, de bénéficiaire de l'intégration sociale et/ou de l'aide sociale financière et des périodes y assimilées qui précèdent l'entrée en fonction.

Périodes assimilées

Les périodes suivantes sont équivalentes à une période en tant que chômeur complet indemnisé, en tant que bénéficiaire de l'intégration sociale ou en tant que bénéficiaire de l'aide sociale financière:

1. les périodes situées dans une période de chômage complet qui ont donné lieu au paiement d'une allocation en application des dispositions légales ou réglementaires relatives à l'assurance maladie-invalidité obligatoire ou à l'assurance maternité;
2. les périodes de détention ou d'emprisonnement situées dans une période de chômage complet ;
3. les périodes d'occupation dans le cadre des programmes de transition professionnelle;
4. les périodes d'occupation en application de l'article 60, §7 de la loi organique du 8-7-1976 des centres publics d'aide sociale;
5. les périodes de chômage complet indemnisé;

6. les périodes d'ayant droit à l'intégration sociale, en application de la loi du 26-5-2002 concernant le droit à l'intégration sociale;
7. les périodes d'octroi de l'aide sociale financière aux personnes de nationalité étrangère, inscrites au registre des étrangers, qui en raison de leur nationalité ne peuvent prétendre au droit à l'intégration sociale;
8. les périodes d'occupation en tant que contractuel subventionné, à l'exclusion de la période d'occupation comme contractuel subventionné dans le cadre d'une convention de contingent avant le 01-04-2015 auprès d'une administration locale de la Région flamande;
9. les périodes de chômage complet, d'intégration sociale ou d'aide sociale financière, couvertes par un pécule de vacances;
10. les périodes de rappel sous les armes, situées dans une période de chômage complet;
11. les périodes d'occupation dans le cadre d'un poste de travail reconnu (emploi de services);
12. les périodes de stage d'insertion ouvrant le droit aux allocations d'insertion au cours desquelles le demandeur d'emploi n'est pas lié par un contrat de travail soumis à la sécurité sociale des travailleurs.

Si un employeur reprend en service un travailleur pour lequel il a déjà bénéficié d'une **réduction groupe cible pour «demandeurs d'emploi de longue durée – économie sociale d'insertion»**, les contrats seront considérés comme n'en formant qu'un seul, si l'entrée en service a lieu dans une période de 12 mois suivant l'échéance du contrat de travail précédent.

Les travailleurs suivants n'entrent pas en considération pour l'octroi de la réduction en Région flamande :

- le travailleur qui était occupé par l'employeur avant le 1er janvier 2016 en qualité de contractuel subventionné;
- le travailleur que l'employeur prend de nouveau en service pendant une période de 12 mois après la fin du contrat de travail précédent pour lequel il a bénéficié des avantages attachés aux contractuels subventionnés.

1. Travailleurs âgés de moins de 45 ans au jour de l'entrée en service

a. travailleurs qui sont chômeurs complets indemnisés au jour de l'entrée en service

1. Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 18 mois calendrier précédant, ont été chômeurs complets indemnisés pendant 12 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe cible de 1.000 EUR par trimestre et une allocation de réinsertion de maximum 500 EUR par mois calendrier durant le trimestre de l'engagement et les 10 trimestres suivants.
2. Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 36 mois calendrier précédant, ont été chômeurs complets indemnisés pendant 24 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe cible de 1.000 EUR par trimestre et une allocation de réinsertion de maximum 500 EUR par mois calendrier durant le trimestre de l'engagement et les 20 trimestres suivants.

b. travailleurs qui sont bénéficiaires de l'intégration sociale au jour de l'entrée en service

1. Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 9 mois calendrier

précédant, ont été bénéficiaires de l'intégration sociale pendant au moins 6 mois, il est octroyé une réduction groupe cible de 1.000 EUR par trimestre et une intervention financière du CPAS de maximum 500 EUR par mois calendrier durant le trimestre de l'engagement et les 10 trimestres suivants.

2. Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 18 mois calendrier précédant, ont été bénéficiaires de l'intégration sociale pendant au moins 12 mois, il est octroyé une réduction groupe cible de 1.000 EUR par trimestre et une intervention financière du CPAS de maximum 500 EUR par mois calendrier durant le trimestre de l'engagement et les 20 trimestres suivants.

c. travailleurs qui sont bénéficiaires de l'aide sociale financière au jour de l'entrée en service

1. Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 9 mois calendrier précédant, ont été bénéficiaires de l'aide sociale financière pendant au moins 6 mois, il est octroyé une réduction groupe cible de 1.000 EUR par trimestre et une intervention financière du CPAS de maximum 500 EUR par mois calendrier durant le trimestre de l'engagement et les 10 trimestres suivants.
2. Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 18 mois calendrier précédant, ont été bénéficiaires de l'aide sociale financière pendant au moins 12 mois, il est octroyé une réduction groupe cible de 1.000 EUR par trimestre et une intervention financière du CPAS de maximum 500 EUR par mois calendrier durant le trimestre de l'engagement et les 20 trimestres suivants.

Lorsque l'organisme régional de placement compétent estime, à l'issue de ces 10 ou 20 trimestres, que le travailleur n'est toujours pas apte à intégrer le marché du travail régulier, la durée de l'octroi de la réduction groupe cible, de l'intervention financière du CPAS et de l'allocation de réinsertion est prolongée avec une nouvelle période respectivement de 10 et de 20 trimestres maximum.

L'organisme régional de placement compétent informe, selon le cas, l'Office national de l'Emploi ou le centre public d'aide sociale concerné.

2. Travailleurs âgés d'au moins 45 ans au jour de l'entrée en service

a. travailleurs qui sont chômeurs complets indemnisés au jour de l'entrée en service

Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 9 mois calendrier précédant, ont été chômeurs complets indemnisés pendant 6 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe cible de 1.000 EUR par trimestre et une allocation de réinsertion de maximum 500 EUR par mois calendrier durant toute la période d'occupation.

b. travailleurs qui sont bénéficiaires de l'intégration sociale au jour de l'entrée en service

Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 9 mois calendrier précédant, ont été bénéficiaires de l'intégration sociale pendant au moins 6 mois, il est octroyé une réduction groupe cible de 1.000 EUR par trimestre et une intervention financière du CPAS de maximum 500 EUR par mois calendrier durant toute la période d'occupation.

c. travailleurs qui sont bénéficiaires de l'aide sociale financière au jour de l'entrée en service

Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 9 mois calendrier précédant, ont été

bénéficiaires de l'aide sociale financière pendant au moins 6 mois, il est octroyé une réduction groupe cible de 1.000 EUR par trimestre et une intervention financière du CPAS de maximum 500 EUR par mois calendrier durant toute la période d'occupation.

Formalités à respecter et montant du subside au salaire

1. Montant du subside au salaire

L'administration paie au travailleur qui ouvre le droit à une réduction groupe cible pour économie d'insertion sociale l'entièreté du salaire mensuel net auquel il a droit. Il reçoit cependant pour le travailleur soit une allocation de réinsertion de l'ONEm, soit une intervention financière du centre public d'action sociale.

Cette allocation de réinsertion ou intervention financière du CPAS s'élève à maximum 500 EUR par mois calendrier si le travailleur est engagé à temps plein.

Si le travailleur n'est pas occupé à temps plein, le montant maximal de l'allocation de réinsertion mensuelle ou de l'intervention financière mensuelle est obtenu en multipliant 750 EUR par la fraction d'occupation hebdomadaire de l'occupation à temps partiel contractuellement prévue. Le résultat de cette formule est plafonné à 500 EUR.

Le montant de l'allocation de réinsertion est limité au salaire net auquel le travailleur a droit pour le mois calendrier concerné, et est mentionné dans la DmfAPPL sous un code spécifique.

2. Formalités à remplir en vue de l'allocation de réinsertion

Une copie de l'attestation délivrée par la Région compétente.

Au début de son engagement, le travailleur doit introduire une demande d'allocation de réinsertion via son organisme de paiement. La demande doit être accompagnée de l'attestation de la Région compétente ainsi que d'un exemplaire du contrat de travail. La demande d'allocation de réinsertion doit parvenir au bureau de chômage dans un délai de quatre mois suivant le mois au cours duquel a lieu l'entrée en fonction.

A la fin de chaque mois, l'administration doit remettre au travailleur un certificat d'indemnité qui remplace la carte de contrôle. Ce certificat d'indemnité doit être remis par le travailleur ou par l'administration à l'organisme de paiement compétent.

3. Formalités à remplir pour la réduction groupe cible

L'ONEm transmet à l'ONSS les données des travailleurs ayant droit à une réduction groupe cible d'économie sociale d'insertion.

Le CPAS qui octroie une intervention financière pour un bénéficiaire de l'intégration sociale ou de l'aide sociale financière, occupé dans le cadre de l'économie sociale d'insertion, doit en avvertir le bureau régional de l'ONEm par lettre type du SPF Intégration Sociale.

Conventions de premier emploi et réduction groupe cible pour jeunes travailleurs

Jeunes entrant en ligne de compte pour une convention de premier emploi

Peuvent être engagés dans les liens d'une convention de premier emploi: les jeunes qui, à la veille de leur engagement, sont âgés de moins de 26 ans. Un jeune peut être engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel il atteint l'âge de 26 ans.

Le jeune engagé dans les liens d'une convention de premier emploi est appelé « nouveau travailleur ». Les nouveaux travailleurs ne doivent remplir aucune condition de diplôme, mais l'employeur ne peut bénéficier de la réduction groupe cible pour jeunes travailleurs que pour les jeunes peu qualifiés.

Types de convention de premier emploi

Trois types sont possibles:

1. **un contrat de travail à mi-temps au moins (type un);**
2. **une combinaison d'un contrat de travail à temps partiel, à mi-temps ou moins, et d'une formation suivie par le jeune et ceci à partir du premier jour de l'exécution du contrat de travail par le jeune (type deux);** tous types ou formes d'enseignement, de cours ou de formations organisés, subventionnés ou agréés par les autorités régionales ou communautaires compétentes peuvent être suivis par le jeune concerné dans le cadre de ce type de convention de premier emploi. La formation suivie dans le cadre d'une convention de premier emploi doit porter au minimum sur un total de 240 heures en moyenne par an.

L'employeur concerné par une convention de premier emploi « type deux » doit être en possession d'une preuve que le jeune a effectivement été inscrit aux cours ou à la formation ou qu'il suivra effectivement une formation professionnelle. Cette preuve peut avoir la forme d'une attestation d'inscription délivrée par le responsable de l'établissement d'enseignement ou de formation, soit d'un contrat ou d'une convention de formation en entreprise ou professionnelle visée par le service public de tutelle compétent. Le jeune doit, à la fin de chaque trimestre, fournir à l'employeur une attestation prouvant qu'il fréquente régulièrement les cours ou la formation.

Lorsque le contrat de travail a été conclu à durée indéterminée, la convention de premier emploi « type deux » peut être prolongée lorsque le jeune ne réussit pas sa formation, afin de lui permettre de terminer avec fruit le cycle complet de la formation entamée.

La convention de premier emploi « type deux » prend fin lorsque le contrat de travail prend fin, et au plus tard à la fin du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans.

La convention de premier emploi « type deux » devient automatiquement une convention de premier emploi « type un » soit lorsque la formation prend fin, soit lorsqu'il apparaît de l'attestation que le jeune ne fréquente pas régulièrement les cours ou la formation. Le

jeune ne fréquente pas régulièrement les cours ou la formation lorsque au cours d'un certain trimestre, il s'absente irrégulièrement à concurrence de plus de 20 % du nombre d'heures qu'il faut normalement consacrer au cours de ce trimestre aux cours ou à la formation. La transformation en une convention de premier emploi « type un » a lieu à partir du premier jour du trimestre qui suit le trimestre au cours duquel les cours ou la formation prennent fin ou au cours desquels le jeune n'a pas fréquenté régulièrement les cours ou la formation.

3. une convention qui lie l'apprenti et toute autre définie par le Roi comme une convention d'insertion professionnelle ou de formation (= convention d'immersion professionnelle) (type trois).

Aucun des trois types précités de convention de premier emploi ne peut consister en un contrat de travail conclu entre un jeune et un employeur dans le cadre des programmes de transition professionnelle ou des régimes de contractuels subventionnés auprès des pouvoirs locaux ou de certaines administrations publiques.

Le jeune peut, avec maintien de son salaire pendant les 12 premiers mois de l'exécution de la convention de premier emploi, être absent pour répondre à des offres d'emploi.

S'il trouve un autre emploi pendant cette période, il peut également mettre fin à la convention de premier emploi moyennant un délai de préavis de sept jours qui commence à courir le jour qui suit la notification.

Les travailleurs qui sont engagés sous convention de premier emploi de « type un » ou « deux » bénéficient d'une rémunération normale, c'est-à-dire le salaire de départ qui est accordé à un membre du personnel ayant la même qualification professionnelle, telle que l'atteste le diplôme ou le certificat d'études. Le travailleur à temps partiel a droit à ce salaire proportionnellement à la durée du travail presté dans le cadre de la convention de premier emploi.

La convention de premier emploi de "type un" peut prévoir, tout au plus durant les douze premiers mois de son exécution, que l'employeur consacrerait une partie du salaire à la formation du nouveau travailleur. Dans ce cas, le nouveau travailleur a droit, durant cette période, à un salaire égal au salaire visé ci-dessus, diminué de la partie consacrée à la formation, sans que celle-ci puisse être supérieure à 10% de ce salaire et sans que le salaire puisse être inférieur au revenu minimum mensuel moyen garanti.

Modalités : la carte de travail

Un employeur ne peut bénéficier de la réduction groupe cible jeunes travailleurs que si le jeune est engagé pendant la période de validité d'une carte de travail et si la carte de travail mentionne que le jeune est très peu qualifié, peu qualifié ou moyennement qualifié.

La carte de travail atteste que le jeune concerné remplit les conditions pour entrer en ligne de compte pour une réduction groupe cible jeunes travailleurs.

La carte de travail mentionne le nom, le prénom et le numéro d'identification à la sécurité sociale du jeune, ainsi que la date de début et de fin de validité de la carte et la date à laquelle la demande de la carte de travail a été introduite.

Le cas échéant, elle atteste que le jeune est une personne d'origine étrangère ou une personne handicapée.

La demande d'attestation au moyen d'une carte de travail est déclarée irrecevable lorsqu'elle est introduite avant le 1er janvier de l'année dans laquelle le jeune atteint l'âge de dix-neuf ans ou au moment où le jeune suit encore des cours avec un horaire partiel dans l'enseignement du jour.

Lorsque l'occupation du jeune travailleur a débuté avant le 1er janvier de l'année dans laquelle le jeune atteint l'âge de dix-neuf ans et qu'elle se prolonge au-delà de cette date, la carte de travail portant sur l'attestation ne peut être demandée que par l'employeur du nouveau travailleur concerné. Cette demande est seulement acceptée lorsqu'elle est faite individuellement, qu'elle mentionne l'identité de l'employeur ainsi que l'identité du travailleur, son domicile et son numéro d'identification à la sécurité sociale, ainsi que la date de l'engagement.

La demande de la carte de travail doit être introduite auprès du bureau de chômage compétent au plus tard au 31 janvier de l'année au cours de laquelle le nouveau travailleur atteint l'âge de 19 ans.

Lorsque la demande de la carte de travail est introduite en dehors du délai prévu, la période pendant laquelle les réductions groupe cible peuvent être accordées est diminuée de la période commençant le jour de l'engagement et se terminant le dernier jour du trimestre dans lequel se situe la date de l'introduction tardive de la demande de la carte de travail.

Pour l'octroi de la réduction groupe cible, le jeune qui au moment de la demande de la carte de travail satisfait aux conditions est assimilé à un jeune qui satisfait à ces conditions au moment de l'engagement.

La compétence pour la délivrance de la carte de travail a été transférée par la sixième réforme de l'Etat de l'ONEm aux Régions.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

À partir du **1 janvier 2016**, le FOREM délivre en lieu et place de l'ONEm les cartes de travail pour les jeunes de la **Région wallonne** (à l'exception des communes relevant de la Communauté germanophone).

À partir du **1 juillet 2017** jusque, au plus tard, le 31 décembre 2017, le FOREM ne délivre plus les cartes que pour les jeunes qui sont entrés en service avant le 1 juillet 2017.

Région de Bruxelles-Capitale: flamande:

A partir du 1^{er} octobre 2017, Actiris ne délivre plus les cartes de travail pour les travailleurs de la Région de Bruxelles-Capitale.

Région flamande:

À partir du 1 juillet 2016, l'ONEm ne délivre plus de cartes de travail pour une occupation en Flandre.

La réduction des cotisations patronales de sécurité sociale

Un jeune travailleur entre en ligne de compte pour l'obtention d'une réduction groupe cible pour jeunes travailleurs s'il satisfait simultanément aux trois conditions suivantes :

- Le jeune n'a pas encore atteint l'âge de 26 ans le jour de son engagement ;
- Le jeune est très peu qualifié, peu qualifié ou moyennement qualifié ;
- Le salaire trimestriel de référence du jeune ne dépasse pas 9.000 eur.

L'employeur ne peut bénéficier au cours d'un trimestre de la réduction groupe cible pour jeunes travailleurs que lorsqu'il réalise pour ce trimestre son obligation légale d'engager des jeunes dans le cadre d'un premier emploi. Pour les administrations provinciales et locales, cela implique l'obligation d'engager des jeunes dans le cadre d'un premier emploi à concurrence de 1,5 % de l'effectif du personnel du deuxième trimestre de l'année civile précédente.

La réduction groupe cible pour jeunes travailleurs n'est octroyée que si le jeune travailleur est correctement renseigné dans la déclaration de sécurité sociale du trimestre et si la carte de travail atteste que le jeune travailleur entre en ligne de compte pendant ce trimestre pour la réduction groupe cible demandée.

Lorsque le jeune a été engagé après le 31-12-2012, alors la réduction groupe cible se termine après une période qui varie en fonction de la qualification du jeune travailleur et au plus tard le dernier jour du trimestre durant lequel le jeune atteint l'âge de vingt-six ans.

Lorsque le jeune a été engagé avant le 1-1-2013, alors la réduction groupe cible pour jeunes travailleurs se termine au plus tard le dernier jour du trimestre dans lequel le jeune atteint l'âge de 26 ans.

Région flamande:

A partir du **1er juillet 2016**, pour les travailleurs occupés en **Région flamande**, ce n'est plus la 'réduction groupe-cible jeunes travailleurs' qui peut être appliquée mais bien la 'réduction groupe-cible jeunes travailleurs - Région flamande'. Des mesures transitoires sont prévues pour les jeunes déjà en service avant cette date.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

A partir du **1er juillet 2017** la 'réduction groupe-cible jeunes travailleurs' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en Région wallonne.

A titre de **mesures transitoires**, les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1^{er} juillet 2017 et restés occupés **de manière ininterrompue** (avec contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de la réduction et sous les mêmes conditions. Il y a des **codes de réduction spécifiques** pour ces mesures transitoires. La réduction cesse définitivement au 30 juin 2020.

Région Bruxelles-Capitale:

A partir du **1er octobre 2017** la 'réduction groupe-cible jeunes travailleurs' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région Bruxelles-Capitale**.

A titre de **mesures transitoires**, les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1^{er}

octobre 2017 et restés occupés **de manière ininterrompue** (avec contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de la réduction et sous les mêmes conditions. Il y a des **codes de réduction spécifiques** pour ces mesures transitoires. La réduction cesse définitivement au 31 décembre 2018.

1. Réduction pour jeunes peu qualifiés

La réduction groupe cible pour jeunes travailleurs est accordée dans un premier temps aux jeunes peu qualifiés. Ceux-ci sont les jeunes n'ayant pas de certificat ni de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Si le jeune est engagé après le 31.12.2012, l'employeur bénéficie d'une réduction groupe cible pour jeunes travailleurs de:

- 1.500 EUR pendant le trimestre de l'engagement et les sept trimestres suivants ;
- 400 EUR pendant les 4 trimestres suivants au cours desquels le jeune est occupé.

Si le jeune est engagé avant le 1.1.2013, une réduction groupe cible pour jeunes travailleurs est octroyée :

- 1.000 EUR pour le trimestre d'entrée en service et les 7 suivants ;
- 400 EUR pour les trimestres restants au cours desquels le jeune est occupé.

Est considéré comme jour de l'engagement le 1er janvier de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans, si celui-ci était déjà, avant cette date, en service auprès du même employeur.

2. Réduction pour les jeunes très peu qualifiés et pour les jeunes peu qualifiés d'origine étrangère ou handicapés

La réduction groupe cible pour jeunes travailleurs est également accordée pour :

- les jeunes très peu qualifiés ;
- les jeunes peu qualifiés qui sont :
 - soit d'origine étrangère ;
 - soit handicapés.

Par "jeune très peu qualifié", il y a lieu d'entendre le jeune qui n'est pas détenteur d'un certificat du deuxième degré de l'enseignement secondaire ou d'un certificat de l'enseignement secondaire inférieur.

Si le jeune est engagé après le 31.12.2012, l'employeur qui engage un jeune peu qualifié d'origine étrangère ou handicapé, ou un jeune très peu qualifié bénéficie d'une réduction groupe cible de:

- 1.500 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 11 trimestres suivants;
- 400 EUR pendant les 4 trimestres suivants.

Si le jeune est entré en service avant le 1.1.2013, une réduction groupe cible pour jeunes travailleurs est octroyée :

- 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 15 trimestres suivants;
- 400 EUR pendant les trimestres restants au cours desquels le jeune est occupé.

Est considéré comme jour de l'engagement, le 1er janvier de l'année au cours de laquelle le jeune

atteint l'âge de 19 ans, s'il était déjà occupé avant cette date auprès du même employeur.

3. Réduction pour jeunes moyennement qualifiés

Une réduction groupe cible pour jeunes travailleurs est octroyée pour les jeunes moyennement qualifiés engagés après le 31.12.2012.

Est entendu par « jeune moyennement qualifié » le jeune qui est au maximum détenteur d'un certificat ou d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Un employeur perçoit la réduction groupe cible pour jeunes travailleurs uniquement si le jeune moyennement qualifié :

- est demandeur d'emploi le jour de l'entrée en service ;
- a été demandeur d'emploi durant au moins 156 jours, calculé dans le régime de 6 jours, dans le mois d'entrée en service et les 9 mois civils qui précèdent le jour de l'entrée en service.

Ces deux conditions ne sont pas requises pour les jeunes moyennement qualifiés ayant un handicap.

L'employeur bénéficie pour les jeunes moyennement qualifiés d'une réduction groupe cible pour jeunes travailleurs de :

- 1.000 EUR dans le trimestre d'entrée en service et les 3 trimestres suivants ;
- 400 EUR pour les 8 trimestres suivants au cours desquels le jeune est occupé.

Est considéré comme jour d'engagement, le 1er janvier de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans, s'il était déjà en service auprès du même employeur avant cette date.

Les réductions groupe cible pour les jeunes travailleurs mineurs

Les jeunes mineurs occupés sous contrat de travail pendant la période d'obligation scolaire à temps partiel sont soustraits aux dispositions concernant les pensions et les pensions de survie des travailleurs jusqu'au 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans. A partir de l'année suivante (= année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans), les jeunes sont soumis à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale.

Une réduction groupe cible de 1.000 EUR est accordée à l'employeur qui engage un mineur d'âge. La réduction de cotisations est accordée pour chaque jeune que l'employeur engage jusque et y compris le quatrième trimestre de l'année civile durant laquelle le jeune atteint l'âge de dix huit ans. La réduction groupe cible est accordée sans égard au fait que le jeune est ou n'est pas engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi.

Une carte de travail n'est pas requise pour le jeune qui n'aura pas 19 ans dans le courant de l'année civile. L'employeur doit, au plus tard le 31 janvier de l'année durant laquelle le jeune aura 19 ans, demander une carte de travail auprès de l'instance compétente pour pouvoir bénéficier de la réduction groupe cible jeunes travailleurs dès le premier trimestre de l'année durant laquelle le jeune atteint l'âge

de 19 ans.

En Région flamande la réduction groupe cible pour les jeunes travailleurs mineurs a été supprimée. Une mesure de transition est prévue jusqu'au 31-12-2018 pour les jeunes travailleurs mineurs qui au plus tard au 30-6-2016 étaient entrés en service et pour qui l'administration bénéficiait au 30-6-2016 de la réduction groupe cible (instaurée par le pouvoir fédéral) pour les jeunes travailleurs mineurs. L'employeur continue de bénéficier de la réduction groupe cible (instaurée par le pouvoir fédéral) pour les jeunes travailleurs mineurs jusque et y compris le quatrième trimestre de 2018 au plus tard. Le jeune qui au 1er janvier de l'année durant laquelle il atteint 19 ans reste en service auprès de l'employeur a droit à la réduction groupe cible flamande pour jeunes travailleurs lorsqu'il remplit les conditions de cette dernière réduction groupe cible.

Réduction groupe cible flamande pour apprentis et travailleurs DBSO avec un contrat de travail à temps partiel

La réduction groupe cible flamande pour les apprentis est octroyée pour les personnes qui suivent une formation en alternance. Il s'agit de

- apprentis qui remplissent les conditions de la formation en alternance ;
- jeunes inscrits à temps partiel dans l'enseignement professionnel à temps partiel occupés sous contrat de travail à temps partiel en dehors du système d'apprentissage en alternance.

Pour entrer en ligne de compte, le jeune scolarisé dans l'enseignement professionnel à temps partiel (DBSO) avec un contrat de travail à temps partiel doit disposer d'un dossier électronique (portfolio) auprès de VDAB au dernier jour du trimestre d'entrée en service.

La réduction groupe-cible pour les jeunes travailleurs DBSO avec un contrat de travail à temps partiel n'est cependant pas accordée lorsque le jeune tombe dans le champ d'application du Maribel social.

La réduction groupe cible forfaitaire pour les apprentis est égale à 1.000 EUR par trimestre pendant la durée complète de l'occupation.

Un jeune qui après l'apprentissage en alternance est occupé auprès de l'employeur sous contrat de travail conserve le droit à la réduction groupe cible flamande pour jeunes travailleurs peu ou moyennement qualifiés durant la période complète d'une durée maximale de deux ans. Le début de la période de la réduction groupe cible pour jeunes travailleurs est considéré comme le début d'une nouvelle relation de travail. Les trimestres de la réduction groupe cible flamande pour les apprentis n'est pas portée en déduction de la période de la réduction groupe cible flamande pour jeunes travailleurs peu ou moyennement qualifiés.

Des informations complémentaires à ce sujet sont disponibles sur le site de la Région flamande (département Emploi et Economie sociale).

La réduction groupe cible flamande pour les jeunes travailleurs peu ou moyennement qualifiés

La réduction groupe cible flamande pour jeunes travailleurs peu ou moyennement qualifiés est octroyée pour un jeune qui satisfait au moins aux conditions suivantes :

- Le jeune travailleur est, au jour de son entrée en service, peu ou moyennement qualifié et n'a pas encore atteint au dernier jour du trimestre l'âge de 25 ans.
- Le jeune travailleur n'est plus soumis à l'enseignement obligatoire et n'obtient dans le trimestre de son engagement aucun diplôme ou grade qui le rendrait qualifié.
- Le salaire trimestriel de référence qu'un travailleur gagnerait s'il travaillait plein temps durant le trimestre et s'il fournissait des prestations complètes n'atteint pas
 - 7.500 EUR durant le trimestre de l'entrée en service et les trois trimestres suivants;
 - 8.100 EUR durant les quatre trimestre qui suivent.

La réduction groupe cible vaut uniquement pour les travailleurs qui sont occupés dans (ou qui dépendent d') une unité d'établissement située en Flandre.

La réduction groupe cible forfaitaire pour un jeune peu qualifié qui remplit les conditions est égale à 1.150 EUR par trimestre au cours du trimestre de l'entrée en service et durant les sept trimestres qui suivent.

La réduction groupe cible forfaitaire pour un jeune moyennement qualifié qui remplit les conditions est égale à 1.000 EUR par trimestre au cours du trimestre de l'entrée en service et durant les sept trimestres qui suivent.

Un jeune est peu qualifié, s'il n'a pas de diplôme de l'enseignement secondaire ou un certificat d'études de la deuxième année du troisième degré de l'enseignement secondaire ni un diplôme ou certificat équivalents.

Un jeune est moyennement qualifié, lorsqu'il a tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire ou un certificat de la deuxième année du troisième degré de l'enseignement secondaire ou un diplôme ou certificat équivalent. **Lorsqu'il est prévu que les jeunes obtiendront un diplôme de l'enseignement supérieur dans les 4 mois à compter du jour de leur entrée en service**, ils n'entrent pas en ligne de compte. Le VDAB fournit les attestations et détermine qui entre en ligne de compte. Le VDAB communique le niveau d'étude à l'ONSS via un flux électronique.

L'employeur ne peut bénéficier de la réduction groupe cible flamande que si avant son entrée en service le jeune a fait enregistrer son niveau de qualification dans le dossier électronique "Mijn Loopbaan" (portfolio) auprès de VDAB. Lorsque le jeune constitue son dossier électronique après le trimestre de l'entrée en service, la durée de la réduction groupe cible est réduite de la période prenant cours le jour de l'entrée en service jusqu'au dernier jour du trimestre précédent celui de la constitution du dossier.

Lorsqu'une administration reprend de nouveau un jeune dans une période de quatre trimestres après la fin du contrat de travail précédent, les occupations sont considérées comme une seule et même occupation. La période entre les contrats de travail ne prolonge pas celle du droit à la réduction groupe cible. Lorsque la période est supérieure à quatre trimestres et que le jeune remplit toujours toutes les conditions, alors une nouvelle période de réduction groupe cible pour jeunes peu ou moyennement qualifiés commence.

Des informations complémentaires à ce sujet sont disponibles sur le site de la Région flamande (département Emploi et Economie sociale).

Réduction pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration

Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale

L'employeur bénéficie d'une réduction groupe cible restructuration lorsqu'il embauche par l'intermédiaire d'une cellule de mise à l'emploi, un travailleur qui a précédemment été victime d'une restructuration.

Si le travailleur a moins de 45 ans le jour de l'entrée en service, le montant de la réduction s'élève à :

- 1.000 EUR pendant le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants.

Si le travailleur est âgé d'au moins 45 ans le jour de son entrée en service, le montant de la réduction s'élève à :

- 1.000 EUR pendant le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants ;
- 400 EUR pendant les seize trimestres suivants.

On considère comme trimestre d'entrée en service le trimestre dans lequel le travailleur a été occupé pour la première fois auprès de l'employeur concerné pendant la période de validité de la carte de réduction restructurations.

Un employeur peut uniquement bénéficier des réductions groupe restructuration si le salaire trimestriel de référence du travailleur qui entre en service ne dépasse pas:

- 13.942,47 EUR lorsque le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service ;
- 7.178,78 EUR lorsque le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service.

La rémunération trimestrielle de référence englobe le pécule simple de sortie (dans le régime secteur privé), payé par l'ancien employeur.

Région flamande:

À partir du **1^{er} janvier 2017** la 'réduction groupe-cible restructuration' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs entrés en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région flamande**.

À titre de **mesures transitoires** les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1^{er} janvier 2017 et restés occupés **de manière ininterrompue** (avec contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de la réduction et sous les mêmes conditions.

Il y a des **codes de réduction spécifiques** pour ces mesures transitoires. La réduction cesse définitivement au 31 décembre 2018.

A partir du 1^{er} octobre 2017 les plafonds salariaux pour les mesures transitoires sont fixés de manière absolue à:

- si le travailleur a moins de 30 ans au moment de son entrée en service: 7.178,76 EUR;
- si le travailleur a au moins 30 ans au moment de son entrée en service: 13.942,47 EUR.

Rien ne change à la réduction de cotisation travailleur 'restructuration'.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

À partir du **1^{er} juillet 2017** la 'réduction groupe-cible restructuration' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région wallone**.

À titre de **mesures transitoires**, les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1^{er} juillet 2017 et restés occupés **de manière ininterrompue** (avec contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de la réduction et sous les mêmes conditions.

Il y a des **codes de réduction spécifiques** pour ces mesures transitoires. La réduction cesse définitivement au 30 juin 2020.

A partir du 1^{er} juillet 2017 le plafond salarial pour les mesures transitoires est fixé de manière absolue à:

- si le travailleur a au moins 30 ans au moment de son entrée en service: 13.942,47 EUR.

Rien ne change à la réduction de cotisation travailleur 'restructuration'.

Région Bruxelles-Capitale:

À partir du **1^{er} octobre 2017** la 'réduction groupe-cible restructuration' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs entrés en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région Bruxelles-Capitale**.

À titre de **mesures transitoires** les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1^{er} octobre 2017 et restés occupés **de manière ininterrompue** (avec contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de la réduction et sous les mêmes conditions.

Il y a des **codes de réduction spécifiques** pour ces mesures transitoires. La réduction cesse définitivement au 31 décembre 2018.

A partir du 1^{er} octobre 2017 le plafond salarial pour les mesures transitoires est fixé de manière absolue à:

- si le travailleur a au moins 30 ans au moment de son entrée en service: 13.942,47 EUR.

Rien ne change à la réduction de cotisation travailleur 'restructuration'.

Formalités

La compétence pour la délivrance d'une carte restructuration qui donne droit à la réduction groupe cible restructuration a été transférée par la sixième réforme de l'Etat aux Régions. La "carte de réduction restructuration" que l'ONEm délivre et qui donne droit à une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale ne donne droit à une réduction groupe cible restructuration que jusqu'à ce que la Région décide d'exercer sa compétence de manière opérationnelle et délivre elle-même des cartes

restructurations.

Une « carte de réduction restructuration » est délivrée à chaque travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration qui s'inscrit auprès d'une cellule de mise à l'emploi, et à chaque travailleur qui est licencié suite à une faillite, une liquidation ou une fermeture et qui introduit une demande d'allocation de chômage ou produit son C4.

La carte de restructuration a une durée de validité de 6 à 12 mois à compter de la date de l'annonce du licenciement collectif, selon que le travailleur a été licencié soit dans le cadre d'une restructuration, soit suite à une faillite, une liquidation ou une fermeture.

Chaque travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration, d'une faillite, d'une liquidation ou d'une fermeture ne reçoit qu'une seule fois la carte restructuration. Pendant la période de validité de celle-ci, le travailleur peut toujours en obtenir un duplicata dans le cas où il changerait d'employeur pendant ladite période.

Uniquement pour les travailleurs qui entrent en service pendant la durée de validité de la carte restructuration, votre administration peut bénéficier d'une réduction groupe cible restructuration.

Région de Bruxelles-Capitale:

À partir du **1^{er} octobre 2017**, Actiris ne délivre **plus** de "carte de réduction restructuration".

La "carte de réduction restructuration" qui, sur base des mêmes critères, peut ouvrir le droit à des avantages ONSS au **travailleur** est toujours délivrée par l'ONEM.

Région flamande:

À partir du **1^{er} janvier 2017** l'ONEM ne délivre plus de 'carte de réduction restructuration' pour une restructuration d'une unité d'établissement en **Région flamande**, sauf en cas d'occupation interrégionale.

La 'carte de réduction restructuration' qui, sur base des mêmes critères, peut ouvrir le droit aux avantages ONSS pour le **travailleur**, continue à être délivrée par l'ONEM.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

A partir du **1^{er} juillet 2017** le FOREM ne délivre plus de 'cartes de réduction restructuration'.

La 'carte de réduction restructuration' qui, sur base des mêmes critères, peut ouvrir le droit aux avantages ONSS pour le **travailleur**, continue à être délivrée par l'ONEM.

Réduction groupe cible pour tuteurs

Pour avoir droit à une réduction groupe cible pour tuteurs, un employeur doit prendre un engagement pour organiser des stages ou une formation et charger un ou plusieurs tuteurs de réaliser et de suivre ces stages ou la formation.

Une réduction groupe cible pour tuteurs est accordée pour un travailleur qui assure le suivi de stages ou qui est responsable pour la formation :

- des élèves ou enseignants de l'enseignement secondaire technique et professionnel à temps plein ou l'enseignement à temps partiel;
- des demandeurs d'emploi de moins de 26 ans qui suivent une formation professionnelle;
- des étudiants de l'enseignement de promotion sociale de moins de 26 ans;
- des apprenants de moins de 26 ans qui suivent une formation agréée par la Communauté compétente.

Un travailleur n'est considéré comme tuteur que

- s'il a au moins cinq ans d'expérience professionnelle dans le métier qui est appris dans le stage ou dans la formation;
- s'il est titulaire d'un certificat dont il ressort qu'il a suivi avec succès une formation de tuteur ou qu'il a réussi un examen de validation de ses compétences de tuteur.

L'engagement de l'employeur à organiser des stages ou formation est constaté par l'ONSS en vertu de la déclaration des stagiaires, étudiants, élèves... etc. dans la Dimona ou DmfaPPL.

Un employeur ne peut bénéficier d'une réduction groupe cible pour tuteurs que s'il fournit au service compétent en matière d'économie sociale de la Région wallonne ou à la Direction de la Politique de l'Emploi et de l'Economie plurielle de « Bruxelles Economie et Emploi » les pièces suivantes:

- une liste des tuteurs engagés;
- pour chaque tuteur, la preuve de l'expérience minimale requise;
- pour chaque tuteur, une copie du certificat de la formation de tuteur qu'il a suivie.

Les pièces doivent parvenir à la Région compétente au plus tard le dernier jour du trimestre qui suit le trimestre au cours duquel la réduction groupe cible est demandée. Si le délai est dépassé, la réduction groupe cible n'est alors octroyée qu'à partir du trimestre dans lequel cette condition est remplie.

Le montant de la réduction groupe cible est égal à 800 EUR par trimestre et est accordé pendant la durée de validité de la convention ou pendant quatre trimestres au maximum.

Dans un trimestre particulier, l'employeur peut bénéficier de la réduction groupe cible pour tuteurs pour un nombre de tuteurs égal à un cinquième du nombre de personnes dont le stage ou la formation débute, est en cours ou s'achève dans ce trimestre. L'arrondi se fait à l'unité supérieure.

Région Wallone (sans la Communauté germanophone)

La réduction groupe cible pour les tuteurs a été supprimée pour les travailleurs occupés dans une unité d'établissement située en Région wallonne.

Communauté germanophone

Pour les tuteurs occupés dans le territoire de la Communauté germanophone, un nouveau régime a été instauré. La réduction groupe-cible n'est accordée à une administration locale que pour les tuteurs qui assurent le suivi des stages ou qui dispensent une formation dans le cadre de:

- une convention d'apprentissage en vue de la préparation de l'insertion des personnes avec un handicap;
- une convention d'insertion professionnelle.

Aux adresses qui suivent vous pourrez obtenir de plus amples informations et/ou transmettre les documents nécessaires:

Région flamande:

Departement Werk en Sociale Economie

Mentorkorting

Koning Albert II laan 35 bus 20 1030 Brussel

02 553 10 75

mentorkorting@vlaanderen.be

<http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepvermindering-voor-mentors> 

Région de Bruxelles Capitale:

Actiris – Siège central

Réduction Groupe-Cible pour Tuteurs

Bd Anspach, 65, 1000 Bruxelles

tuteur@actiris.be (Fr)

mentor@actiris.be (NI)

<http://www.actiris.be/emp/tabid/923/language/fr-BE/Reduction-groupe-cible-pour-tuteurs.aspx> 

Région wallonne:

Forem

Boulevard Tirou, 104 - 6000 Charleroi

071 23 95 80

tuteurs@forem.be

<https://www.leforem.be/contact/conseil-entreprises/conseillers-reduction-tuteurs.html> 

Communauté germanophone:

IAWM

Eric Schiffers

Vervierser Straße 4a, 4700 Eupen

087 30.68.80

http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-1838/4493_read-41847/ 

[\(http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-1838/4493_read-41847/\)](http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-1838/4493_read-41847/)

Réduction groupe cible pour les contractuels subventionnés

Employeurs concernés

1. Les contractuels subventionnés auprès des pouvoirs locaux

Pour l'occupation des contractuels subventionnés auprès des pouvoirs locaux et l'octroi des avantages qui en découlent entrent en ligne de compte :

- les communes ;

- les régies communales autonomes en Régions wallonne et flamande;
- les associations de communes qui n'ont pas de finalité économique ;
- les provinces ;
- les régies provinciales autonomes et les sociétés provinciales de développement dans la Région flamande ;
- les CPAS ;
- les associations de centres publics d'aide sociale et les centres intercommunaux d'aide sociale ;
- les zones de police locale.

2. Les contractuels subventionnés auprès des services publics

Pour l'occupation des contractuels subventionnés auprès des services publics et l'octroi des avantages qui en découlent entrent en ligne de compte :

- les sociétés régionales de développement et les conseils économiques régionaux;
- le Service bruxellois des Pompiers et de l'Aide Médicale d'Urgence et l'Agence pour la Propreté, qui, tous les deux, dépendent de la Région de Bruxelles-Capitale;
- la Commission Communautaire Flamande (VGC) et la Commission Communautaire Française (COCOF).

Travailleurs concernés

1. Les contractuels subventionnés auprès des pouvoirs locaux

Les catégories de chômeurs qui peuvent être engagés comme contractuels subventionnés étaient initialement énumérées à l'article 5, § 1er de l'arrêté royal n° 474.

Par la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8-8-1988, les régions sont compétentes pour déterminer, chacune sur son territoire, les personnes qui entrent en ligne de compte pour exercer un emploi de contractuel subventionné. Les autorités régionales ont fait usage de cette compétence en élargissant l'accès au statut de contractuel subventionné à de nouvelles catégories de chômeurs et de demandeurs d'emploi.

Cette extension a été réalisée par les réglementations suivantes :

- pour la Région de Bruxelles-Capitale : l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 5-2-1998 déterminant les critères de répartition des subventions accordées aux pouvoirs locaux occupant des agents contractuels subventionnés ;
- pour la Région wallonne: le décret du Conseil de la Région wallonne du 25-04-2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement et du secteur marchand et son exécution par l'arrêté du gouvernement de la Région wallonne du 19-12-2002.

2. Les contractuels subventionnés auprès des services publics

Les catégories de chômeurs qui peuvent être embauchés en tant que contractuels subsidiés, étaient initialement désignés à l'article 97, § 1 de la loi-programme du 30-12-1988.

En vertu de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8-8-1988, les régions sont compétentes pour déterminer, chacune sur son territoire, quelles personnes peuvent exercer un emploi de contractuel subventionné. Les gouvernements régionaux ont, en cette matière, élargi l'accès au statut de contractuel subventionné à d'autres catégories de chômeurs et de demandeurs d'emploi.

Cet élargissement a été réalisé grâce aux dispositions suivantes :

- pour la région wallonne: le décret de la région wallonne du 25-4-2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement et du secteur marchand et l'arrêté d'exécution du gouvernement wallon du 19-12-2002 ;
- pour la région de Bruxelles-Capitale: l'arrêté du gouvernement du 5-2-1998 déterminant les critères de répartition des subventions accordées aux pouvoirs locaux occupant des agents contractuels subventionnés ;
-

Avantages octroyés

Les contractuels subventionnés sont soumis aux cotisations patronales complètes de sécurité sociale. Toutefois, l'administration n'est pas redevable de la cotisation de chômage de 1,69%.

L'employeur bénéficie, pour les contractuels subventionnés :

- d'une prime émanant des gouvernements régionaux correspondant à une part de la masse salariale une prime du gouvernement régional qui couvre une partie importante du coût salarial ;
- d'une réduction groupe cible qui est égale au montant des cotisations patronales complètes de sécurité sociale diminué de la cotisation de modération salariale pendant toute la durée de l'occupation.

La réduction groupe cible n'est octroyée par l'ONSS que si le code exact de réduction est mentionné dans la DmfAPPL. Pour pouvoir bénéficier de l'avantage de la réduction groupe cible pour un contractuel subventionné, le code déduction 4001 doit être utilisé dans la déclaration de sécurité sociale

Le code déduction 4001 ne peut être utilisé que pour les contractuels subventionnés qui sont occupés dans la Région de Bruxelles-Capitale, en Région wallonne ou dans le territoire de la Communauté germanophone.

En Région flamande, les contractuels subventionnés ont été supprimés. Une administration locale de la Région flamande ne peut plus utiliser le code déduction 4001.

Réduction groupe cible pour les remplaçants des travailleurs bénéficiant de la semaine (volontaire) de quatre jours

Le régime de la semaine de quatre jours : les employeurs

Le régime de la semaine de quatre jours et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public, tel que défini dans la loi du 19-7-2012, peut être d'application auprès des :

- communes, y compris les régies communales et les régies communales autonomes ;
- provinces, y compris les régies provinciales et les régies provinciales autonomes ;
- CPAS ;
- associations de CPAS ;
- établissements publics et associations de droit public qui dépendent d'une commune ou d'une province ;
- zones de police locales.

Le régime est rendu applicable auprès d'une administration provinciale ou locale moyennant le respect d'une procédure. L'autorité compétente de la Région concernée doit adresser au Ministre fédéral ou au Secrétaire d'Etat fédéral ayant la Fonction publique dans ses attributions une demande tendant à obtenir du Roi qu'il rende applicable à l'administration concernée les dispositions spéciales en matière de sécurité sociale. Lorsque le Conseil (fédéral) des Ministres approuve l'adhésion de l'administration au régime, et qu'il le concrétise dans un arrêté royal, les dispositions spéciales en matière de sécurité sociale sont d'application aux membres du personnel qui bénéficient auprès de cette administration du droit à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans.

Les zones de police locale et certaines administrations locales de la Région wallonne et de la Région de Bruxelles Capitale ont adhéré au régime de la semaine de quatre jours.

Le régime n'est pas d'application auprès des administrations provinciales et locales de la Région flamande.

Le régime de la semaine de quatre jours : les travailleurs

Les travailleurs nommés à titre définitif ou contractuels, occupés temps plein, ont le droit de fournir les 4/5èmes des prestations, réparties sur 4 jours de travail par semaine.

Le membre du personnel âgé de moins de 55 ans peut faire usage de la semaine de quatre jours pendant une période maximale de 60 mois. La durée maximale de 60 mois est réduite par la déduction des périodes déjà prises de la semaine volontaire de quatre jours.

Le membre du personnel nommé à titre définitif qui a atteint l'âge de 50 ans, peut faire usage de la semaine de quatre jours jusqu'à la date de la mise à la retraite anticipée ou pas pour autant que la date de début du congé satisfait aux conditions suivantes :

- il a une ancienneté de service d'au moins 28 ans;
- il a été, avant la semaine de quatre jours, actif dans un métier lourd pendant au moins 5 ans dans les 10 ans qui précèdent ou durant au moins 7 ans dans les quinze ans qui précèdent.

Sont considérés comme des métiers lourds :

- le travail dans des équipes alternantes ;
- le travail en services interrompus;

- le travail avec des prestations entre 20 heures et 6 heures.

Le membre du personnel nommé à titre définitif qui a atteint l'âge de 55 ans peut faire usage de la semaine de quatre jours jusqu'à la date de la mise à la retraite anticipée ou pas.

Un membre du personnel qui réduit ses prestations jusqu'aux 4/5èmes des prestations normales à temps plein reçoit 80 pour cent de la rémunération et une prime mensuelle de 70,14 EUR. La prime mensuelle est liée à l'indice à la consommation de 138,01. Le montant indexé de la prime est égal à 115,07 EUR.

Nonobstant le droit à la semaine de quatre jours avec prime, un membre du personnel occupé à temps plein peut faire usage de la semaine de quatre jours sans prime. Le membre du personnel effectue des prestations quatre jours par semaine et reçoit quatre-vingt pourcent du traitement.

Les cotisations de sécurité sociale et les cotisations de pension pour les nommés à titre définitif sont dues sur le traitement barémique (80%) et sur la prime mensuelle.

Le jour d'absence pour les nommés à titre définitif est assimilé à de l'activité de service. Pour les contractuels, l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Le membre du personnel qui veut faire usage du droit à la semaine de quatre jours (avec ou sans prime) doit introduire la demande auprès de son employeur au moins trois mois avant le début de la période de la mesure. Le membre du personnel peut mettre fin à la semaine de quatre jours moyennant un préavis de trois mois, à moins que l'employeur n'accepte un délai plus court à la demande du travailleur.

Mesures transitoires – la semaine volontaire de quatre jours

Le droit à la semaine volontaire de quatre jours, tel que défini dans la loi du 10-4-1995 était en vigueur jusqu'au 31-12-2011. Les régimes de la semaine volontaire de quatre jours qui étaient en vigueur sur la base d'un statut local au 31-12-2011 demeurent valables jusqu'à leur terme. Les membres du personnel des administrations provinciales et locales qui bénéficiaient de la semaine volontaire de quatre jours conservent leurs droits. Les autres membres du personnel ne peuvent plus introduire de demande pour bénéficier de la semaine volontaire de quatre jours.

Les membres du personnel qui font usage de la semaine volontaire de quatre jours reçoivent leur traitement pour les prestations réduites et un complément mensuel de minimum 49,58 EUR et 80,57 EUR au maximum qui fait partie intégrante du salaire. Le complément de traitement est lié à l'indice à la consommation 117,19. Les montants indexés sont au minimum de 70,81 EUR et, au maximum, 115,07 EUR.

Les cotisations de sécurité sociale et les cotisations pension pour les membres du personnel nommés à titre définitif sont dues sur le traitement et sur le complément de traitement.

La durée maximale pour la semaine volontaire de quatre jours est fixée à 60 mois. Les périodes antérieures au 1-9-2012 ne sont prises en compte dans la durée maximale.

Réduction groupe cible pour les remplaçants des travailleurs bénéficiant de la semaine (volontaire) de quatre jours

Un membre du personnel contractuel qui est engagé en remplacement de membres du personnel qui font usage de la semaine (volontaire) de quatre jours est assujéti aux cotisations complètes personnelles et patronales de sécurité sociale. Toutefois, l'administration n'est pas redevable de la cotisation de chômage de 1,69%.

L'employeur a droit à une réduction groupe cible qui est égale au montant total des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exception de la cotisation patronale de 0,01% pour le Fonds Amiante. La réduction groupe cible est octroyée pour la durée totale de l'occupation de remplacement du membre du personnel bénéficiant de la semaine (volontaire) de quatre jours.

La réduction groupe cible n'est octroyée par l'ONSS que si le code exact de la réduction est mentionné dans la DmfAPPL. Pour pouvoir bénéficier de l'avantage de la réduction groupe cible pour le remplaçant d'un travailleur bénéficiant de la semaine de quatre jours, le code de réduction 4100 doit être utilisé dans la déclaration de sécurité sociale.

Réduction groupe cible pour les artistes

A partir du 1^{er} janvier 2014, la réduction pour l'occupation d'artistes qui est d'application depuis 2003 est intégrée comme réduction groupe-cible dans le système de la réduction harmonisée.

Employeurs concernés

Tous les employeurs du secteur privé et du secteur public entrent en considération pour la réduction.

Travailleurs concernés

Il s'agit tant des artistes sous contrat de travail que des artistes qui, sans être liés par un contrat de travail, fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des oeuvres artistiques contre paiement d'une rémunération pour le compte du donneur d'ordre. La réduction n'est pas d'application pour les artistes statutaires occupés dans le secteur public.

Par prestations artistiques, il faut entendre la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'oeuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie.

Le salaire trimestriel de référence de l'artiste s'élève au moins à trois fois le RMMMAG applicable pour le 1^{er} mois du trimestre. Pour le 3^{ème} trimestre 2017, ce plancher s'élève donc à 4.687,77 EUR.

Montant de la réduction

Une réduction **G₁₂** est applicable pendant toute la durée de l'occupation. La réduction groupe-cible **P₉** pour un artiste ne peut jamais dépasser 517,00 EUR par trimestre par ligne d'occupation. Il s'agit d'une limitation du montant absolu de la réduction après prise en compte de la fraction de prestation et du facteur de multiplication. Par le biais de cette technique, lors de prestations incomplètes, la réduction s'élève plus rapidement par l'accroissement des prestations mais en ne dépassant pas un montant

absolu.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Informations complémentaires DmfAPPL - déclaration de la réduction pour artistes

A partir du 1/2014, la réduction groupe-cible spécifique pour les artistes se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Groupe-cible Artiste	G12 (726,50€) plafonné à 517€	Toute la durée de l'occupation	4300	/	oui

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 4300 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

La réduction groupe-cible artiste peut être cumulée avec le Maribel social.

Réduction groupe cible pour les accueillant(e)s d'enfants

A partir du 1^{er} janvier 2014, la réduction pour l'engagement des gardiens et des gardiennes d'enfants qui existait depuis 2003 est intégrée en tant que réduction groupe-cible dans la réduction harmonisée.

Employeurs concernés

Il s'agit des services d'accueil auxquels les accueillant(e)s d'enfants sont affilié(e)s.

Travailleurs concernés

Ce sont les accueillant(e)s d'enfants 'sui generis'. Il s'agit des personnes physiques qui accueillent des enfants dans une habitation destinée à un accueil à caractère familial et qui sont affiliées à un service agréé auquel elles ne sont pas liées par contrat de travail.

Montant de la réduction

Une réduction groupe-cible **G₁₁** a été créée pour les gardiens et les gardiennes d'enfants pendant toute la durée de leur occupation.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Informations complémentaires DmfAPPL - déclaration de la réduction pour accueillant(e)s d'enfants

À partir du 1/2014, la réduction groupe-cible spécifique pour les accueillant(e)s d'enfants se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Groupe-cible accueillant(e) d'enfants	G11 (770 €)	Toute la durée de l'occupation	4400	/	oui

Quand la déclaration est introduite via le web, la réduction 4400 est automatiquement calculée lorsqu'elle est mentionnée.

La réduction groupe-cible pour accueillant(e)s d'enfants est cumulable avec le Maribel social.

Réduction groupe cible pour les travailleurs occupés en vertu de l'article 60, § 7 de la loi du 8-7-1976 organique des CPAS

Généralités

Lorsqu'une personne doit fournir la preuve d'une période d'occupation pour bénéficier de l'avantage complet de certaines allocations sociales ou afin de promouvoir son expérience professionnelle, les CPAS peuvent occuper les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale et/ou les bénéficiaires de l'aide sociale dans les liens d'un contrat de travail en application de l'article 60, § 7 de la loi du 8-7-1976 organique des CPAS. La période d'occupation en application de l'article 60, § 7 est limitée à la période qui est nécessaire pour conférer à la personne occupée le droit aux indemnités complètes de sécurité sociale.

Les CPAS reçoivent un subside du gouvernement fédéral pour la durée de l'occupation et bénéficient d'une exonération complète des cotisations patronales de sécurité sociale pour ces travailleurs. Les

moyens financiers dégagés grâce à cette exonération doivent être utilisés par les CPAS pour la mise en oeuvre d'une politique de l'emploi et pour l'organisation de l'accompagnement et de la formation en faveur des travailleurs article 60.

Employeurs concernés

Les présentes dispositions s'appliquent uniquement aux CPAS.

Travailleurs concernés

Les CPAS peuvent bénéficier de l'exonération des cotisations patronales pour les personnes engagées dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS, c'est-à-dire :

- les personnes qui bénéficient du revenu d'intégration sociale au sens de la loi du 26-5-2002 concernant le droit à l'intégration sociale (= personnes qui possèdent la nationalité belge, mais aussi les étrangers qui sont inscrits au registre de la population);
- toute personne de nationalité étrangère qui peut prétendre à l'aide sociale financière, inscrite au registre des étrangers avec une autorisation de séjour d'une durée illimitée ;
- toute personne de nationalité étrangère qui peut prétendre à l'aide sociale financière, inscrite au registre des étrangers mais qui ne dispose pas d'une autorisation de séjour d'une durée illimitée.

Sont exclus :

- les ACS ;
- les travailleurs FBI ;
- les demandeurs d'asile.

Exonération des cotisations

Les travailleurs occupés dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi du 8-7-1976 organique des CPAS sont assujettis aux cotisations complètes de sécurité sociale.

L'employeur a droit à une réduction groupe cible égale au montant total des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exception de la cotisation patronale de 0,01% pour le Fonds amiante.

La réduction groupe cible est octroyée pour la durée totale de l'occupation.

La réduction groupe cible n'est octroyée par l'ONSS que si le code exact de la réduction est utilisé dans la DmfAPPL. Pour pouvoir bénéficier de l'avantage de la réduction groupe cible pour un travailleur occupé en vertu de l'article 60 de la loi du 8-7-1976 organique des CPAS, le code de réduction 4500 doit être mentionné dans la déclaration de sécurité sociale .

Région flamande:

À partir du **1er janvier 2017** la réduction groupe-cible pour les travailleurs occupés sur la base de

l'article 60, § 7 de la loi du 8-7-1976 organique des CPAS ne peut plus être appliquée pour une occupation en Région flamande.

À titre de **mesures transitoires**, les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1er janvier 2017 et restés occupés **de manière ininterrompue** (avec contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de la réduction et sous les mêmes conditions. Il y a des codes de réduction spécifiques pour ces mesures transitoires. La réduction cesse définitivement au 31 décembre 2018.

Affectation des montants dégagés

Les nouveaux moyens financiers dégagés suite à l'exonération des cotisations patronales doivent être intégralement consacrés à la politique de mise au travail du CPAS en ce compris la formation socioprofessionnelle, et ce, de la manière suivante :

- les CPAS, qui, au 1er janvier de la pénultième année occupaient à titre d'employeur moins de 10 personnes mises au travail dans le cadre de l'article 60 §7, doivent affecter intégralement les moyens financiers dégagés par l'exonération des cotisations patronales à la réalisation d'emplois par toute formule d'emploi et/ou de formation complémentaire liée à l'emploi, accessibles aux bénéficiaires du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale financière ;
- les CPAS, qui, au 1er janvier de la pénultième année, occupaient à titre d'employeur au moins 10 personnes dans le cadre de l'article 60 §7, doivent obligatoirement affecter les moyens financiers dégagés par l'exonération des cotisations patronales dans l'ordre suivant :

o procéder prioritairement :

soit à l'engagement à temps plein d'un accompagnateur à l'égard des personnes mises au travail dans le cadre de l'article 60 §7 ;

soit à l'affectation à temps plein à cette même tâche d'un membre du personnel du CPAS compensée par un nouvel engagement dans un régime de travail à temps plein ;

o consacrer intégralement le solde des moyens financiers à la réalisation d'emplois par toute formule d'emploi et/ou de formation complémentaire liée à l'emploi, accessibles aux bénéficiaires du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale financière.

Utilisation des moyens financiers dégagés

Nombre de personnes mises au travail au 1er janvier de la pénultième année	Obligation d'engager un accompagnateur	Réalisation d'emplois par toute formule d'emploi et/ou de formation
< 10 personnes	non	tous les moyens financiers dégagés
Au moins 10 personnes	oui	le solde des moyens financiers dégagés après engagement de l'accompagnateur

Les tiers utilisateurs

Les CPAS qui ont engagé dans les liens d'un contrat de travail des travailleurs bénéficiaires du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale financière dans le cadre de l'article 60 §7 ont la possibilité de mettre ceux-ci à la disposition des tiers utilisateurs suivants :

- une commune (celle desservie par le CPAS ou toute autre) ;
- une ASBL ou une intercommunale ayant un but social, culturel ou écologique ;
- un autre CPAS ;
- une association de CPAS ;
- un hôpital public;
- une société à finalité sociale ;
- un autre partenaire (ex: une société privée) qui a conclu une convention avec un CPAS.

Les conditions et la durée de la mise à disposition doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur. Il doit être rédigé avant le début de la mise à disposition et être porté à la connaissance du Conseil de l'aide sociale.

Il faut souligner que le CPAS reste toujours l'employeur juridique de ces travailleurs mis à disposition du tiers utilisateur.

Conditions d'octroi

Pour bénéficier de l'exonération des cotisations patronales, l'employeur doit :

- préciser dans la déclaration trimestrielle à l'ORPSS l'identité exacte du travailleur pour lequel l'exonération est accordée et indiquer le bon code déduction dans le DmfA ;
- apporter la preuve que ce travailleur a été engagé dans les conditions citées à l'article 33 de la loi du 22-12-1995. La preuve doit être tenue à la disposition de l'Inspection.

Le CPAS doit également désigner un travailleur social chargé de l'accompagnement au travail des personnes occupées dans le cadre de l'article 60 §7.

Réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale

Le bonus à l'emploi

Un système de réduction des cotisations à charge du **travailleur** est d'application depuis le 1er janvier 2000. Ce système a pour but de garantir un salaire net plus élevé aux travailleurs dont le salaire est bas, sans augmentation du salaire brut. A partir du 1er janvier 2005, cette réduction est rebaptisée "bonus à l'emploi".

Travailleurs concernés

Il s'agit des travailleurs du **secteur privé** et du secteur public qui sont redevables d'une cotisation personnelle de 13,07 %. La réduction de la cotisation personnelle est indépendante d'éventuelles réductions de cotisations patronales.

- les médecins en formation de médecin spécialiste;
- les apprentis, stagiaires et les autres jeunes pendant la période d'assujettissement limité à la sécurité sociale (période qui s'achève au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans).

N'entrent pas non plus en ligne de compte pour la réduction, les sportifs pour lesquels la base de calcul des cotisations de sécurité sociale est limitée au forfait pour les sportifs rémunérés

(<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/sportmen.html>).

Pour le **secteur public**, la plupart des agents statutaires n'entrent pas en ligne de compte pour la réduction. Par contre, les travailleurs contractuels entrent bien en ligne de compte (donc aussi les contractuels subsidiés, les article 60, § 7 de la loi organique des CPAS, ...).

Application pratique de la réduction

La réduction consiste en un montant forfaitaire qui diminue progressivement en fonction de la hauteur du salaire. L'employeur **déduit** ce montant des cotisations personnelles normalement dues (13,07 %) au moment du paiement du salaire. Le bonus à l'emploi compense la totalité des cotisations personnelles pour une rémunération de référence d'environ 1.500,00 EUR bruts par mois.

Lorsque le salaire est payé selon une périodicité autre que mensuelle (par semaine, par quinzaine, etc.), l'employeur calcule la réduction lors du dernier paiement de la rémunération se rapportant à ce mois; dans ce cas, la réduction est basée sur le nombre de jours et le salaire du mois civil et le montant payé et la période correspondante doivent être ventilés par mois civil.

Pour les travailleurs qui, au cours d'un mois, sont occupés dans le cadre de contrats successifs, la réduction est calculée au terme de chaque contrat ou de chaque paiement se rapportant à ces contrats.

Calcul de la réduction

Cette réduction doit être calculée séparément pour chaque travailleur. Le calcul se fait en trois étapes:

1. - en premier lieu, on détermine le salaire mensuel de référence du travailleur;
2. - sur base de ce salaire mensuel, on détermine le montant de base de la réduction;
3. - enfin, on détermine le montant de la réduction en adaptant, en cas de prestations incomplètes ou à temps partiel, le montant de base.

1. - Détermination du salaire mensuel de référence (S)

Le salaire mensuel de référence (S) correspond au **salaire brut (W)** du travailleur se rapportant au mois civil considéré. Il n'est cependant pas tenu compte:

- des indemnités payées au travailleur suite à la rupture irrégulière du contrat de travail (code rémunération 3 Dmfa / code rémunération 130 DmfAPPL) ainsi que des journées qui y sont liées;
- du flexi-salaire (codes rémunération 22 et 23) et heures supplémentaires horeca (code

rémunération 13 DmfA) et des jours/heures couverts par cela;

- des indemnités octroyées pour les heures qui ne constituent pas des heures de travail au sens de la législation sur le temps de travail (code rémunération 6 DmfA);
- de la prime de fin d'année (13^{ème} mois, prime d'attractivité hôpitaux, ...) à concurrence du salaire mensuel de référence (S) pris en considération pour le calcul de la réduction relative au mois au cours duquel cette prime de fin d'année est normalement payée;
- le pécule simple de vacances de sortie (dans le régime de vacances du secteur privé) payé par l'employeur à son (ex-)travailleur.

En déterminant le salaire mensuel de référence (S) d'un travailleur pour lequel une partie du pécule de vacances qui (dans le régime de vacances du secteur privé) correspond à la rémunération normale des jours de vacances a été payé anticipativement, il est tenu compte de la partie du pécule simple de sortie que l'employeur déduit de la rémunération qu'il paie. Voir exemples (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html>).

Tant pour les ouvriers que pour les employés, le salaire mensuel de référence est calculé sur le salaire brut déclaré à 100 %.

a) Définitions

Travailleurs à temps plein

effectuant des prestations complètes:

$$S = W$$

Par travailleur à temps plein effectuant des prestations complètes, on entend le travailleur pour lequel $J = D$, où:

- J = le nombre de jours du travailleur déclarés avec un code prestations 1, 3, 4, 5 et 20.;
- D = le nombre maximum de jours de prestations pour le mois concerné dans le régime de travail concerné.

Par travailleur à temps plein effectuant des prestations incomplètes, on entend le travailleur pour lequel $J < D$.

effectuant des prestations incomplètes:

$$S = (W/J) \times D$$

Par travailleur à temps plein effectuant des prestations incomplètes, on entend le travailleur pour lequel $J < D$.

La fraction W/J = est arrondie à l'eurocent le plus proche (0,005 EUR devient 0,01 EUR).

Travailleurs à temps partiel et:

$$S = (W/H) \times U$$

Où:

- H = le nombre d'heures de travail déclarées avec un code prestations 1, 3, 4, 5 et 20;
- U = le nombre d'heures mensuel correspondant à D .

Ce mode de calcul est applicable:

- aux travailleurs qui ne fournissent que des prestations à temps partiel;
- aux travailleurs qui alternent temps plein et temps partiel au cours du mois chez le même employeur;
- aux travailleurs à temps plein pour lesquels des heures doivent être indiquées. Il s'agit des travailleurs:
 - déclarés en DmfAPPL,
 - dans l'Horeca,
 - en reprise du travail à temps partiel après une maladie ou un accident,
 - en interruption (réglementée), partielle ou non, de la carrière professionnelle,
 - en prépension à mi-temps,
 - des travailleurs intermittents (travail temporaire, intérimaire et à domicile),
 - des travailleurs avec prestations limitées (sous contrat de courte durée et pour une occupation qui n'atteint pas, par jour, la durée journalière habituelle),
 - des travailleurs saisonniers et
 - des travailleurs rémunérés par des titres-service.

La fraction W/H = est arrondie à l'eurocent le plus proche (0,005 EUR devient 0,01 EUR).

Les prestations des flexi-jobs et les heures supplémentaires horeca restent complètement hors du calcul.

b) Remarques

- Pour les travailleurs occupés par un certain nombre d'employeurs qui ont, avant le 1er octobre 2001, instauré une réduction du temps de travail ou la semaine de quatre jours et dont les travailleurs ont reçu une compensation pour limiter partiellement la perte de rémunération (code rémunération 5), S est forfaitairement diminué de 80,57 EUR par mois. Il s'agit des travailleurs qui entrent en ligne de compte pour une réduction groupe-cible en vertu des articles 367, 369 ou 370 de la loi-programme du 24 décembre 2002.
- Pour les travailleurs à temps plein qui, au cours d'un mois, travaillent dans des régimes de travail différents, il faut, uniquement pour l'application de la présente réduction, ramener toutes les prestations à un des régimes.

2. - Détermination du montant de base de la réduction (R)

Le montant de base de la réduction (R) est déterminé en fonction de la hauteur du salaire mensuel de référence (S).

Tranches et montants d'application à partir du **1^{er} juin 2017**.

Employés (*)

S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	R (montant de base en EUR)
$\leq 1.609,47$ $> 1.609,47$ et $\leq 2.510,47$ $> 2.510,47$	197,67 $197,67 - (0,2194 \times (S - 1.609,47))$ 0,00

Ouvriers (**)

S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	R (montant de base en EUR)
$\leq 1.609,47$	213,48
$> 1.609,47$ et $\leq 2.510,47$	$213,48 - (0,2369 \times (S - 1.609,47))$
$> 2.510,47$	0,00

(*) Par "employés", on entend les travailleurs qui doivent être déclarés à 100 % donc les ouvriers occupés par les services publics sont, par exemple, concernés.

(**) Par "ouvriers", on entend les travailleurs qui doivent être déclarés à 108 %, les artistes sont, par exemple, concernés.

R est arrondi arithmétiquement à l'unité la plus proche (eurocent).

3. - Détermination du montant de la réduction (P)

Travailleurs à temps plein

effectuant des prestations complètes:

$$P = R$$

effectuant des prestations incomplètes:

$$P = (J/D) \times R$$

La fraction J/D est arrondie après la deuxième décimale (0,005 devient 0,01) et le résultat de cette fraction ne peut jamais être supérieur à 1.

Travailleurs à temps partiel et:

$$P = (H/U) \times R$$

La fraction H/U est arrondie après la deuxième décimale (0,005 devient 0,01) et le résultat de cette fraction ne peut jamais être supérieur à 1.

Le montant total de la réduction par travailleur ne peut être supérieur à 2.372,04 EUR à partir du 1^{er} juin 2017.

Montants pour les années précédentes:

- 2.100,00 EUR à partir de l'année 2009
- 2.181,00 EUR à partir de l'année 2013;
- 2.207,64 EUR à partir de l'année 2014;
- 2.279,76 EUR à partir de l'année 2015;
- 2.325,48 EUR à partir de l'année 2016.

Quand un employé prend des vacances couvertes par un pécule simple de sortie, il est possible que la cotisation personnelle du travailleur ne soit pas suffisante pour absorber la totalité du bonus à l'emploi. Dans ce cas, l'employeur peut déduire le montant excédentaire du bonus à l'emploi de la cotisation personnelle du mois suivant. Cela ne peut se faire qu'au cours du même trimestre.

Exemples

Les exemples ci-après sont basés sur les chiffres en vigueur en juin 2001.

Exemple 1:

Pour un mois déterminé, un **employé** a un salaire brut de **1.050,00 EUR**. Au cours de ce mois, qui comporte normalement 22 journées de travail, il comptabilise 19 journées de travail (code 1) et 3 journées de maladie non payées par l'employeur (code 50).

Son salaire mensuel de référence (S) équivaut à **1.215,72 EUR**, soit 55,26 EUR (= $1.050,00/19$, arrondi à la 2ème décimale) multiplié par 22.

Le montant de base de la réduction (R) correspond à **56,41 EUR**, soit $81,80 - (0,3732 \times (1.215,72 - 1.147,70))$.

Le montant de la réduction (P) est **48,51 EUR**, soit $0,86$ ($19/22$, arrondi à la 2ème décimale) $\times 56,41$. Cela signifie qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur, au lieu de prélever 137,24 EUR de cotisations personnelles (13,07 % de 1.050), retiendra 88,73 EUR (= $137,24 - 48,51$).

Exemple 2:

Pour un mois déterminé, un **ouvrier** a un salaire brut de **745,00 EUR** (à 100 %). Au cours de ce mois, qui comporte normalement 22 journées de travail, il comptabilise 15 journées de travail (code 1) et 7 jours de vacances légales (code 2).

Son salaire mensuel de référence (S) équivaut à **1.092,74 EUR**, soit 49,67 (= $745,00/15$) multiplié par 22.

Le montant de base de la réduction (R) correspond à **88,35 EUR**, (le salaire mensuel de référence est inférieur à 1.147,70 EUR).

Le montant de la réduction (P) est **60,08 EUR**, soit $0,68$ ($15/22$, arrondi à la 2ème décimale) $\times 88,35$. Cela signifie qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur, au lieu de prélever 105,16 EUR de cotisations personnelles (13,07 % de 804,60 (soit $745 + 8$ %)), retiendra 45,08 EUR ($105,16 - 60,08$).

Formalités à remplir

Sur le site portail de la sécurité sociale, vous trouverez dans la techlib (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/general/techlib.htm#dmfa) (bibliothèque technique), une macro permettant d'effectuer le calcul de cette réduction.

La réduction des cotisations personnelles - restructuration

Un système particulier de réduction des cotisations personnelles est d'application depuis le 1er juillet 2004. Ce système a pour but de stimuler financièrement les travailleurs licenciés suite à une restructuration en leur garantissant, pendant une période définie, une rémunération nette supérieure lorsqu'ils retrouvent du travail et cela sans augmentation de leur rémunération brute. Cette réduction va

de pair avec la réduction groupe-cible restructuration en encourageant le retour au travail des travailleurs licenciés suite à une restructuration.

La loi de relance économique du 27 mars 2009 qui adapte les dispositions légales relatives aux restructurations pour répondre aux évolutions récentes, définit le "travailleur licencié dans le cadre de la restructuration" comme celui qui est simultanément:

- au moment de l'annonce du licenciement collectif, occupé auprès de l'employeur en restructuration dans l'entreprise pour laquelle le licenciement collectif a été annoncé,
- licencié pendant la période de restructuration.

Est assimilé à un "**licenciement**" (pour autant que le travailleur ait, au moment de l'annonce du licenciement collectif, au moins une année ininterrompue d'ancienneté de service auprès de l'employeur/utilisateur en restructuration.):

- le fait de ne pas prolonger, en raison de la restructuration, un contrat de travail à durée déterminée;
- le fait de ne pas prolonger, en raison de la restructuration, un contrat de travail comme travailleur intérimaire qui a pour objet une occupation auprès de l'employeur en restructuration.

Cela a pour conséquences que les mesures d'appui ne sont pas limitées aux travailleurs qui sont licenciés mais qu'elles sont également étendues aux travailleurs dont le contrat n'est pas renouvelé et aux travailleurs intérimaires qui étaient occupés dans l'entreprise en restructuration. Cela a été développé dans l'arrêté royal du 22 avril 2009.

Parmi les mesures pour limiter l'impact de la crise sur l'emploi, l'application de cette réduction de cotisations personnelles a été temporairement élargie aux travailleurs licenciés pendant la période du 1er juillet 2009 au 31 janvier 2011 suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise.

Cet élargissement est de nouveau introduit pour une durée indéterminée pour les travailleurs qui ont été licenciés, depuis le 1er juillet 2011, suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise.

Travailleurs concernés

Il s'agit des travailleurs du secteur privé et du secteur public qui sont redevables d'un taux de cotisations personnelles de 13,07 % (zie 'Werkbonus').

Seuls les nouveaux travailleurs qui peuvent présenter une "carte de réduction restructurations" entrent en ligne de compte. Le réengagement du travailleur par l'entreprise en restructuration ou par une entreprise qui appartient à la même unité technique d'exploitation ne peut amener l'application de cette réduction.

Les travailleurs intérimaires qui sont à nouveau engagés par la même entreprise de travail intérimaire (l'employeur de fait) à laquelle ils étaient déjà liés, dans le cadre de leur occupation dans l'entreprise en restructuration entrent également en ligne de compte si:

- ils rentrent en service pour une occupation auprès d'un autre utilisateur que l'entreprise en restructuration même ou une entreprise qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'entreprise en restructuration,
- ils détiennent une carte de restructuration valide.

Le travailleur a droit à cette réduction des cotisations personnelles lorsque son salaire mensuel de

référence ne dépasse pas les montants suivants (montants à partir du **1^{er} juillet 2017**):

- si le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service: 2.392,92 EUR;
- si le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service: 4.647,49 EUR.

Montant de la réduction

La réduction (R) consiste en un montant forfaitaire de 133,33 EUR par mois (133,33 EUR x 1,08 pour les travailleurs déclarés à 108 %) et peut seulement être appliquée à partir de la première occupation pendant la période de validité de la "carte de réduction restructuration" jusqu'à la fin du deuxième trimestre qui suit le tout premier engagement, c'est-à-dire un maximum de 3 trimestres. L'employeur déduit le montant forfaitaire du montant normal des cotisations personnelles (13,07 % de la rémunération brute) lors du paiement de la rémunération.

Ensemble, réduction des cotisations personnelles bas salaires et réduction des cotisations personnelles restructuration ne peuvent dépasser le montant des cotisations personnelles dues. Lorsque le total de la réduction dépasse le montant des cotisations personnelles dues, il faut d'abord réduire la réduction restructuration.

La réduction est proratisée en fonction des prestations du travailleur au cours du mois.

Travailleurs à temps plein

effectuant des prestations complètes: $P = 133,33$ EUR

effectuant des prestations incomplètes: $P = (J/D) \times 133,33$ EUR

Travailleurs à temps partiel et:

$P = (H/U) \times 133,33$ EUR

Les mêmes abréviations, définitions et modalités sont d'application comme dans le bonus à l'emploi. (https://wwwacc.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/nextquarter/instructions/deductions/workers_reductions/workbonus.html)

Pour les travailleurs à temps plein qui, au cours d'un mois, travaillent dans des régimes de travail différents, il faut, uniquement pour l'application de la présente réduction, ramener toutes les prestations à un des régimes.

Formalités à remplir

L'O.N.Em remettait spontanément une "carte de réduction restructurations" à tout travailleur licencié à l'occasion d'une restructuration qui s'est inscrit à la cellule de mise à l'emploi. La "carte de réduction restructurations" a une durée de validité qui débute à la date de l'annonce du licenciement collectif jusqu'à douze mois, calculés de date à date, suivant la date de l'inscription dans la cellule pour l'emploi.

Aux travailleurs qui ont été licenciés depuis le 1er juillet 2011, suite à une faillite, une fermeture ou une

liquidation d'entreprise et qui introduisent une demande d'allocations de chômage ou présentent leur C4 à l'Onem, l'Onem remet spontanément une "carte de réduction restructurations" avec une durée de validité qui débute à la date de rupture du contrat de travail et se termine à l'issue d'un délai de 6 mois (calculé de date à date).

Un travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration ne peut obtenir une "carte de réduction restructurations" qu'une seule fois. Le travailleur peut néanmoins toujours obtenir une copie de cette "carte de réduction restructuration". La "carte de réduction restructurations" reste valide pour la période initialement prévue lorsqu'il y a changement d'employeur. L'O.N.Em communique à l'ONSS les données concernant l'identification du travailleur et la date de validité de la carte.

Autres réductions cotisations patronales

Autres mesures

Le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public

Employeurs concernés

Le régime de la semaine de quatre jours et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public, tel que défini dans la loi du 19-7-2012, peut être d'application auprès des:

- communes, y compris les régies communales et les régies communales autonomes ;
- provinces, y compris les régies provinciales et les régies provinciales autonomes ;
- CPAS ;
- associations de CPAS ;
- établissements publics et associations de droit public qui dépendent d'une commune ou d'une province ;
- zones de police locales.

Le régime est rendu applicable auprès d'une administration provinciale ou locale moyennant le respect d'une procédure. L'autorité compétente de la Région concernée doit adresser au Ministre fédéral ou au Secrétaire d'Etat fédéral ayant la Fonction publique dans ses attributions une demande tendant à obtenir du Roi qu'il rende applicable à l'administration concernée les dispositions spéciales en matière de sécurité sociale. Lorsque le Conseil (fédéral) des Ministres approuve l'adhésion de l'administration au régime, et qu'il le concrétise dans un arrêté royal, les dispositions spéciales en matière de sécurité sociale sont d'application aux membres du personnel qui bénéficient auprès de cette administration du droit à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans.

Les zones de police locale et certaines administrations locales de la Région wallonne et de la Région de Bruxelles Capitale ont adhéré au régime de la semaine de quatre jours et du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans.

Le régime n'est pas d'application auprès des administrations provinciales et locales de la Région

flamande.

Travailleurs concernés

La régime est applicable pour les membres du personnel nommé à titre définitif. is geldig voor vastbenoemde personeelsleden. Un membre du personnel nommé à titre définitif a le droit de travailler à mi-temps à partir de l'âge de 55 ans jusqu'à la date de sa mise à la retraite anticipée ou pas.

Un membre du personnel nommé à titre définitif a le droit de travailler à mi-temps à partir de l'âge de 50 ans jusqu'à la date de sa mise à la retraite anticipée ou pas lorsque la date de début du congé satisfait cumulativement aux conditions suivantes:

il a été actif dans un métier lourd pendant au moins 5 ans dans les 10 ans qui précèdent ou durant au moins 10 ans dans les 15 ans qui précèdent ;

le métier lourd figure sur la liste des fonctions critiques qui est chaque année fixée par un arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

Sont considérés comme des métiers lourds :

- le travail dans des équipes alternantes ;
- le travail en services interrompus;
- le travail avec des prestations entre 20 heures et 6 heures.

Le membre du personnel nommé à titre définitif qui veut bénéficier du droit au travail à mi-temps doit introduire une demande auprès de son employeur.

Avantages accordés

Un membre du personnel nommé à titre définitif qui bénéficie du droit au travail à mi-temps reçoit :

- la moitié du traitement ;
- une prime mensuelle de 295,99 EUR à charge de l'employeur.

La prime est proportionnellement réduite, lorsque la moitié du traitement n'est pas intégralement payée.

Sur le traitement réduit de moitié, les cotisations de sécurité sociale et les cotisations de pension sont dues. La prime est exonérée des cotisations de sécurité sociale et des cotisations de pension.

La période d'absence est considérée comme un congé et est assimilée à de l'activité de service (ou à une position analogue).

Mesures transitoires

Le droit au départ anticipé à mi-temps, tel que défini dans la loi du 10-4-1995 était en vigueur jusqu'au 31-12-2011. Les régimes du départ anticipé à mi-temps qui, sur la base du statut local étaient en vigueur au 31-12-2011, demeurent valables jusqu'à leur terme. Les membres du personnel des administrations provinciales et locales qui bénéficient du départ anticipé à mi-temps conservent leurs droits. Les autres membres du personnel ne peuvent plus introduire une demande tendant à bénéficier du départ anticipé à mi-temps.

Les membres du personnel nommés à titre définitif qui font usage du départ anticipé à mi-temps reçoivent un traitement pour les prestations réduites de moitié et une prime mensuelle de minimum 198,32 EUR et 295,99 EUR au maximum.

Les cotisations de sécurité sociale et les cotisations de pension sont dues sur le traitement mi-temps. La prime mensuelle est exonérée des cotisations de sécurité sociale et des cotisations de pension.

Les membres du personnel nommés à titre définitif peuvent, jusqu'au moment de leur mise à la retraite, bénéficier de la mesure, mais ils peuvent en sortir. Le membre du personnel qui sort du régime ne peut plus introduire de demande pour y revenir de nouveau.

Incapacité de travail suite à une maladie professionnelle et écartement préventif en raison d'un risque de maladie professionnelle

Généralités

L'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS) est compétent pour accorder aux victimes de maladies professionnelles des administrations locales les avantages prévus dans la loi du 3-7-1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public (= régime des maladies professionnelles du secteur public).

L'arrêté royal du 21-1-1993 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles en faveur de certains membres du personnel appartenant aux administrations provinciales et locales habilite le Fonds des maladies professionnelles à donner exécution aux dispositions légales prévues par cet arrêté royal et est d'application aux cas de maladies professionnelles dont le dommage s'est manifesté le 1-1-1987 au plus tôt.

FEDRIS n'octroie pas seulement des interventions dans les indemnités des personnes qui sont effectivement atteintes de maladies professionnelles qui ont pour conséquence l'incapacité temporaire ou l'incapacité permanente du membre du personnel -dans les deux cas, l'incapacité de travail peut être soit partielle, soit totale-, il octroie également des interventions aux personnes qui en raison d'une menace de maladie professionnelle sont préventivement écartées d'un milieu de travail nocif.

Employeur concernés

Les présentes dispositions s'appliquent aux administrations provinciales et locales qui ressortissent au champ d'application du régime des maladies professionnelles du secteur public.

Travailleur concernés

Le régime des maladies professionnelles du secteur public est applicable aux

- membres du personnel nommés à titre définitif;

- stagiaires, membres du personnel temporaires et contractuels;
- contractuels subsidiés;

Le régime des maladies professionnelles du secteur public ne s'applique pas aux pompiers volontaires, aux mandataires locaux non protégés, aux accueillantes d'enfants et aux artistes qui bénéficient du statut social.

Indemnités pour incapacité de travail par suite d'une maladie professionnelle et pour un écartement préventif en raison d'un risque de maladie professionnelle

En cas d'incapacité temporaire de travail,

- un membre du personnel nommé à titre définitif a en principe droit au paiement de son traitement pendant toute la durée de l'incapacité temporaire de travail par suite d'une maladie professionnelle;
- un membre du personnel contractuel a pendant une certaine période droit au salaire garanti à charge de l'employeur et perçoit ensuite une indemnité journalière d'au moins 90% du salaire journalier moyen.

L'administration paie au membre du personnel le traitement, le salaire garanti ou l'indemnité journalière et peut ensuite obtenir de FEDRIS le remboursement des montants payés à concurrence de 90% du salaire journalier moyen.

En cas d'incapacité permanente de travail, une rente est fixée sur la base de la rémunération annuelle à laquelle la victime a droit au moment où la maladie professionnelle est constatée.

L'administration peut obtenir de FEDRIS le remboursement de la rente payée au membre du personnel.

Le membre du personnel qui en raison d'une menace de maladie professionnelle doit arrêter ses activités professionnelles dans un milieu de travail nocif et qui ne peut être affecté à d'autres tâches bénéficie pendant la durée de son écartement préventif de la même indemnité que celle octroyée aux travailleurs en incapacité temporaire de travail par suite d'une maladie professionnelle.

L'administration peut également obtenir de FEDRIS le remboursement de cette indemnité à concurrence de 90% du salaire journalier moyen de ce membre du personnel.

Lorsque le membre du personnel est temporairement écarté de son poste de travail et affecté à d'autres tâches (changement de postes), il conserve l'intégralité de sa rémunération. Il n'y a aucune intervention de FEDRIS.

Cotisations de sécurité sociale dues

Le membre du personnel qui en application de la réglementation relative à l'indemnisation pour maladies professionnelles a droit à une indemnité en raison d'une incapacité temporaire de travail, est tenu de payer les cotisations de sécurité sociale pour la période couverte par cette indemnité.

Les indemnités pour incapacité de travail octroyées à un membre du personnel atteint de maladie professionnelle ou à un membre du personnel menacé de maladie professionnelle sont seulement soumises aux cotisations personnelles de sécurité sociale. Aucune cotisation patronale de sécurité sociale n'est due.

Pour les membres du personnel nommés à titre définitif les cotisations de pension tant personnelles que

patronales sur ces indemnités doivent être payées.

La rente qui doit être payée en cas d'incapacité permanente de travail est entièrement exonérée de cotisations de sécurité sociale tant personnelles que patronales.

L'écartement d'une travailleuse enceinte

Aux membres du personnel contractuels qui sont totalement écartés de leur milieu de travail, l'INAMI paie via la mutuelle une indemnité de 78,237% du salaire journalier moyen. Cette indemnité journalière est octroyée pour la période comprise entre le début de la grossesse et le début de la période de six semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement, ou le début des huit semaines qui précèdent cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue. L'indemnité journalière est exonérée des cotisations de sécurité sociale.

Pour les membres du personnel nommés à titre définitif qui sont écartés de leur milieu de travail, le traitement continue d'être payé par l'employeur. Le traitement est soumis aux cotisations de sécurité sociale tant personnelles que patronales.

Le Fonds Budgétaire Interdépartemental (FBI)

L'arrêté royal n°25 du 24-3-1982 créant un programme de promotion de l'emploi dans le secteur non marchand a institué un Fonds Budgétaire Interdépartemental (FBI) de promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand.

Ce Fonds octroie des interventions pour de nouveaux emplois contractuels dans le secteur non marchand qui découlent d'engagements supplémentaires nets et de la conversion d'emplois à temps plein en occupations à temps partiels.

Employeur concernés

L'ONSS paie, à charge du FBI, les interventions financières pour les emplois concernés dans le secteur des hôpitaux publics et privés qui sont subventionnés après approbation par le SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement. Les montants sont accordés aux hôpitaux reconnus et subventionnés sans but lucratif.

Travailleurs concernés

Les nouveaux emplois créés dans le cadre du secteur social du FBI doivent être occupés par certaines catégories de chômeurs de longue durée ou bénéficiaires du revenu d'intégration sociale.

Les emplois FBI sont ainsi attribués:

- aux demandeurs d'emploi qui sont chômeurs complets indemnisés depuis au moins un an à la date de leur entrée en service ;
- aux demandeurs d'emploi qui sont chômeurs complets indemnisés durant au moins un an durant les 4 années précédant l'engagement ;

- aux demandeurs d'emploi qui bénéficient du revenu d'intégration sociale depuis au moins 6 mois sans interruption à la date de leur engagement ;
- aux demandeurs d'emploi qui durant une période continue de 6 mois, calculée de date à date, précédent l'entrée en service, sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès d'un service régional d'emploi et bénéficient du revenu d'intégration sociale au moment de leur entrée en service.

Les emplois FBI peuvent également être occupés par des bénéficiaires de l'aide sociale financière qui remplissent simultanément les conditions suivantes:

1. durant une période continue de 6 mois, calculée de date à date, précédant l'entrée en service, sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès d'un office régional d'emploi;
2. qui, au moment de l'engagement, bénéficient de l'aide sociale financière et sont:
 - soit inscrit au registre de population ;
 - soit autorisés au séjour de durée illimitée;
 - soit autorisés au séjour en application de l'article 9, alinéa 3, de la loi du 15-12-1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, pour autant que la prolongation de l'autorisation de séjour soit soumise à la condition d'occuper un emploi ;
 - soit autorisés ou admis, en application des articles 9 ou 10 de la loi précitée du 15-12-1980, au séjour de durée déterminée pour autant que la possibilité d'une autorisation de séjour pour une durée indéterminée soit expressément prévue.

En ce qui concerne les demandeurs d'emploi qui bénéficient du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale financière, les périodes suivantes étaient assimilées à une période d'inscription comme demandeur d'emploi auprès d'un office régional pour l'emploi:

- les périodes durant lesquelles le demandeur d'emploi bénéficie du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale financière;
- une occupation en application de l'article 60, § 7 de la loi organique du 8-7-1976 des CPAS;
- une occupation dans un programme de transition professionnelle en application de l'arrêté royal du 9-6-1997 en exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté loi du 28-12-1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif aux programmes de transition professionnelle ;
- une occupation dans un poste de travail reconnu en application de l'arrêté royal du 8-8-1997 d'exécution de l'article 7, § 1, alinéa 3, m de l'arrêté loi du 28-12-1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif à la réinsertion professionnelle des chômeurs de longue durée ;
- une occupation dans les liens d'une convention de premier emploi en application du Chapitre VIII Titre II de la loi du 24-12-1999 en vue de la promotion de l'emploi, d'un travailleur qui ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Montant de la prime

Les hôpitaux privés et publics reçoivent de l'ONSS pour les travailleurs, qui sont engagés dans un emploi créé dans le cadre du secteur social FBI, une prime annuelle d'un montant de 21.070,95 EUR par travailleur ayant fourni des prestations à temps plein durant toute l'année civile.

Assujettissement aux cotisations de sécurité sociale

L'arrêté royal n° 25 ne prévoit pas une réduction de cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs qui sont engagés dans des emplois qui sont subsidiés par le fonds FBI.

Cela signifie qu'en principe sur la rémunération des travailleurs FBI, la totalité des cotisations personnelles et patronales est due.