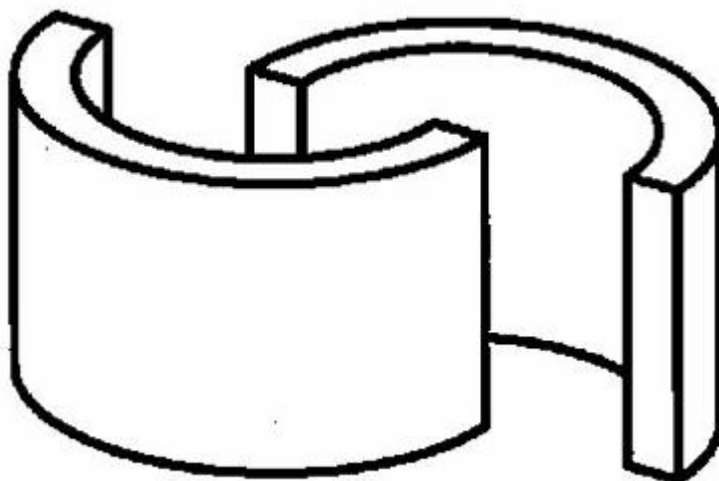


OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE
INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES
AUX EMPLOYEURS ONSS

ONSS

Trimestre : 2011-02

Les réductions de cotisations

Table des matières

Introduction.....	5
La réduction structurelle et les réductions groupe-cible.....	7
Introduction.....	8
La réduction structurelle.....	13
La réduction groupe-cible - dispositions générales et formule de calcul.....	16
Les travailleurs âgés.....	17
Les premiers engagements.....	18
La réduction collective du temps de travail et la semaine de quatre jours.....	21
Les demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale.....	23
Les demandeurs d'emploi de longue durée - les programmes de transition professionnelle.....	27
Les demandeurs d'emploi de longue durée - l'économie d'insertion sociale.....	29
Les jeunes travailleurs.....	31
Tuteurs.....	38
Restructuration.....	39
Réduction collective temporaire du temps de travail et semaine de quatre jours - mesure de crise.....	41
Formateurs ou accompagnateurs - mesure de crise.....	42
Réductions des cotisations personnelles.....	44
Le bonus à l'emploi.....	45
La réduction des cotisations personnelles - restructuration.....	50
Autres réductions de cotisations patronales.....	53
Secteur non-marchand.....	54
Contractuels subventionnés.....	56
La redistribution du travail dans le secteur public.....	58
L'A.R. n° 499.....	61
L' A.R. n° 483.....	62
La promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand (maribel social).....	64
Recherche scientifique.....	67
Dragueurs de pleine mer.....	69
Les gardiens et les gardiennes d'enfants.....	71
Les artistes.....	72
L'intervention dans les frais de secrétariat social pour le secteur horeca.....	74

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 des réductions spécifiques suivantes:

- le bonus à l'emploi;
- le secteur non-marchand;
- les contractuels subventionnés;
- la redistribution du travail dans le secteur public;
- l'AR n° 499;
- l'AR n° 483;
- la promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand (Maribel social);
- la recherche scientifique;
- les dragueurs de pleine mer;
- les gardiens et les gardiennes d'enfants;
- les artistes.

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'O.N.S.S. pour bénéficier de certaines réductions. Avec la réduction harmonisée, les attestations "papier" à communiquer à l'O.N.S.S. disparaissent sauf dans deux cas:

- l'AR n° 483 qui impose à l'employeur d'envoyer une attestation à l'O.N.S.S. ou à son secrétariat social s'il est affilié à un tel organisme;
- le secteur non-marchand où l'employeur doit également 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

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 ($1/\beta$) 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:

- les pensions de retraite et de survie pour travailleurs salariés;
- l'assurance maladie-invalidité, secteur des soins de santé;
- l'assurance maladie-invalidité, secteur indemnités;
- le chômage, uniquement la cotisation due par tous les employeurs;
- les allocations familiales;
- les maladies professionnelles;
- les accidents du travail;
- la cotisation de modération salariale.

La réduction ne peut pas être appliquée sur la modération salariale appliquée au congé éducation payé, 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.

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 payé par un employeur à son (ex-)travailleur ne fait pas partie de la masse salariale prise en compte pour le salaire trimestriel 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.



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 représentant 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 représentant le nombre de jours par semaine dans le régime de travail;
- **déclarées en jours et en heures: $\mu = Z / (13 \times U)$**
 Z représentant 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 représentant 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 .

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 $1/\beta$ (1/beta)

La valeur de β est fonction de l'occupation globale pour le même employeur:

- si μ (glob) < 0,275, alors le facteur fixe de multiplication $1/\beta = 0$ (à l'exception des travailleurs occupés dans une entreprise de travail adapté, où il n'y a pas de limite inférieure; ce sont les travailleurs de la catégorie 3 tels que repris au chapitre 'réduction structurelle');
- si μ (glob) $\geq 0,275$ et $\leq 0,80$, alors $\beta = 0,80$ et donc $1/\beta = 1,25$;
- si μ (glob) > 0,80, alors $\beta = \mu$ (glob) et donc $1/\beta = 1/\mu$ (glob), (c'est-à-dire qu'à partir de prestations de 80 %, on obtient une réduction complète).

$1/\beta$ n'est jamais arrondi.

En variant la valeur de $1/\beta$, 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.

La limite inférieure μ (glob) de 0,275 sous laquelle $1/\beta = 0$ est supprimée depuis le 1^{er} 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 prestent 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).

La limite inférieure μ (glob) de 0,275 sous laquelle $1/\beta = 0$ est également supprimée depuis le 1^{er} 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").

Cumuls

Dans le cadre de la réduction harmonisée, la réduction structurelle peut être combinée au maximum avec une réduction groupe-cible. La réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" liée à l'âge des travailleurs, - plus de 18 à moins de 30 ans, peut cependant être cumulée avec la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs moins (ou très peu) qualifiés". Ces deux réductions sont en effet considérées comme une seule en ce qui concerne le cumul.

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, qui en fait 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 (il s'agit d'un forfait de 387,83 EUR pour tous les employeurs pour chaque travailleur qui est dans le champ d'application du Maribel social) des cotisations patronales pour connaître le maximum des cotisations patronales auquel peut être appliquée la réduction harmonisée.

Les travailleurs pour lesquels l'employeur bénéficie de la réduction groupe-cible "demandeurs d'emploi de longue durée" (ou des mesures transitoires qui y sont liées) n'appartiennent pas au champ d'application

du Maribel social. Dans ce cas, on doit appliquer les règles de cumul qui prévalent pour les employeurs de travailleurs qui n'entrent pas en ligne de compte pour le Maribel social et il ne faut donc pas procéder au retrait du forfait Maribel social.

Pour les travailleurs des entreprises de travail adapté, il ne faut toutefois PAS retirer le montant du Maribel social.

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. La réduction groupe-cible "plus de 18 à moins de 30 ans" ne peut alors être appliquée pour aucune des lignes d'occupation.

Toutefois, si pour une des lignes d'occupation la réduction "demandeurs d'emploi de longue durée" (ou des mesures transitoires qui y sont liées) est demandée, le montant du Maribel social ne doit être retiré 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;
- groupe-cible travailleurs âgés;
- 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;- groupe-cible "jeunes travailleurs" - plus de 18 à moins de 30 ans;
- groupe-cible "jeunes travailleurs" - moins de 19 ans.

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 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" - moins qualifiés et très peu qualifiés;
- groupe-cible "restructuration";
- groupe-cible réduction collective temporaire du temps de travail et semaine de quatre jours – mesure de crise.

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'O.N.S.S. 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 satisfaire à l'obligation en matière de convention premier emploi.

Dans ces cas également, les employeurs qui veulent continuer à bénéficier de ces réductions groupe-cible sont solidairement responsables 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'O.N.S.S.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'O.N.Em. 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

Employeurs concernés

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

Travailleurs concernés

Tous les travailleurs soumis à l'ensemble des régimes :

- 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 allocations familiales;
- les maladies professionnelles;
- les accidents du travail;
- les vacances annuelles.

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

- les domestiques;
- 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.

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 waterings, certaines sociétés de transport local,...)

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 :

$$P_S = R \times \mu \times 1/\beta$$

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** et d'un complément (composante bas-salaires) quand le salaire trimestriel de référence **S** est inférieur à un salaire déterminé S_0 (6.787,67 EUR pour les entreprises de travail adapté, 5.870,71 EUR pour la catégorie Maribel social et 6.030,00 EUR pour la catégorie générale) et d'un complément (composante salaire élevé) quand le salaire trimestriel **W** est plus élevé que le salaire déterminé S_1 (actuellement fixé à 12.000,00 EUR).

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

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 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;
- **catégorie 2** : travailleurs occupés par des employeurs étant dans le champ d'application du Maribel social 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.

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, des primes de fin d'année payée par des tiers, des indemnités pour les heures qui ne constituent pas du temps de travail et du pécule simple de sortie payé par un employeur à son (ex-)travailleur.

Il s'agit en d'autres termes des codes rémunération 1, 2, 4, 5, 8 et 12. La réduction ne peut donc pas être appliquée sur une ligne d'occupation avec les codes rémunération 3 ou 9 (indemnité de rupture) et sur les montants déclarés sous les codes rémunération 7 et 11. 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 est arrondi à € 0,01.

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 étant égal à X sans les vacances annuelles pour ouvriers, les jours de vacances non payés par l'employeur octroyés par CCT rendue obligatoire et 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 représentant 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 étant égal à 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 et avec les 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 étant égal au nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence.

$(13 \times D/J)$ et $(13 \times U/H)$ 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 1er 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), S est forfaitairement réduit de 241,70 EUR par trimestre. Il s'agit ici des employeurs qui entraient 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).

Les formules destinées à calculer le montant forfaitaire de la réduction (R), exprimé en euros, s'établissent comme suit (avec les valeurs correspondant au montant forfaitaire fixe F et au coefficient d'écart α tels que définis dans les dispositions légales pour la catégorie dont relève le travailleur, et les limites fixées pour la composante bas-salaires (S_0))

$R_{\text{catégorie 1}} = 400,00 + 0,1620 \times (6.030,00 - S) + 0,0600 \times (W - 12.000,00)$; (catégorie générale)

$R_{\text{catégorie 2}} = 0,00 + 0,2467 \times (5870,71 - S) + 0,0600 \times (W - 12.000,00)$; (catégorie Maribel social)

$R_{\text{catégorie 3}} = 471,00 + 0,1620 \times (6.787,67 - S) + 0,0600 \times (W - 12.000,00)$; (catégorie entreprises de travail adapté)

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

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

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.

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:

$$P_g = G \times \mu \times 1/\beta.$$

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



Une formule spécifique est appliquée pour le groupe-cible "jeunes travailleurs". Ses modalités sont décrites dans l'exposé de ce groupe cible.

En fonction du groupe-cible visé, **G** correspond à G_1 , G_2 ou G_3 et l'octroi est reconnu pendant un certain nombre de trimestres variant également selon les caractéristiques du groupe-cible. Les forfaits G_4 , G_5 , G_6 et G_7 sont temporairement introduits pour répondre à la mise en place de mesures de crise spécifiques. La réduction s'élève à:

- G_1 : 1.000,00 EUR,
- G_2 : 400,00 EUR,
- G_3 : 300,00 EUR,
- G_4 : n'est plus d'application,
- G_5 : n'est plus d'application,
- G_6 : n'est plus d'application,
- G_7 : égal au montant des cotisations patronales pour les régimes sur lesquels porte la réduction harmonisée.

Les groupes-cibles suivants font l'objet de cette réduction groupe-cible :

- les travailleurs âgés;
- les nouveaux employeurs - premiers engagements;
- les employeurs instaurant une réduction collective du temps de travail ou la semaine des quatre jours;
- les demandeurs d'emploi de longue durée;
- les jeunes travailleurs;
- les jeunes travailleurs qui n'atteignent pas l'âge de 19 ans au cours de l'année calendrier - mesure temporaire de crise;
- tuteurs;
- restructuration;
- réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours - mesure temporaire de crise;
- formateurs et accompagnateurs - mesure temporaire de crise.

Les travailleurs âgés

Cette réduction groupe-cible vise l'occupation des travailleurs âgés. Pour déterminer le montant de la réduction auquel l'employeur peut prétendre pour l'occupation d'un travailleur âgé, il faut tenir compte de l'âge du travailleur et de sa rémunération trimestrielle de référence.

Employeurs concernés

Ce sont les employeurs qui occupent du personnel assujéti aux branches suivantes de la sécurité sociale:

- les indemnités dues en exécution de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités;
- les allocations de chômage;
- les pensions de retraite et de survie;
- les allocations du chef d'accidents de travail et de maladies professionnelles;
- les prestations de santé dues en exécution de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités;
- les prestations familiales;
- les allocations de vacances annuelles.

Travailleurs concernés

Réduction A (groupe-cible "travailleurs âgés" - plus de 50 ans - salaire inférieur à S_1)

Il s'agit des travailleurs qui font partie de la catégorie 1 de la réduction structurelle qui, au dernier jour du trimestre, ont au moins atteint l'âge de 50 ans. Il n'est pas nécessaire qu'ils aient été occupés à la fin du trimestre. Seuls les travailleurs qui ont un salaire trimestriel de référence inférieur au salaire déterminé S_1 (12.000,00 EUR) entrent en ligne de compte.

Réduction B (groupe-cible "travailleurs âgés" - plus de 57 ans - salaire supérieur à S_1)

Il s'agit des travailleurs qui font partie de la catégorie 1 de la réduction structurelle et qui ont un salaire trimestriel de référence égal ou supérieur au salaire déterminé S_1 (12.000,00 EUR) et qui, au dernier jour du trimestre ont au moins atteint l'âge de 57 ans. Il n'est pas nécessaire qu'ils aient été occupés à la fin du trimestre.

Montant de la réduction

Réduction A (groupe-cible "travailleurs âgés" - plus de 50 ans - salaire inférieur à S_1)

Le travailleur ouvre le droit à une réduction qui progresse en fonction de l'âge pour autant qu'au dernier jour du trimestre il ait au moins atteint l'âge de 50 ans.

- Contrairement à la formule générale de réduction pour les groupes-cible, la formule s'établit comme suit pour le travailleur qui n'a pas encore atteint l'âge de 57 ans: $P_g = \mu \times 1/\beta \times [(\text{âge} - 49) \times (G_2 \times 0,125)]$
- Et pour le travailleur qui a atteint l'âge de 57 ans: $P_g = \mu \times 1/\beta \times \{G_2 + [(\text{âge} - 57) \times (G_2 \times 0,125)]\}$

P_g est arrondi à l'eurocent où 0,005 EUR est arrondi à 0,01 EUR. Par âge, on entend "l'âge que le travailleur a atteint au dernier jour du trimestre concerné". La composante $[(\text{âge} - 57) \times (G_2 \times 0,125)]$ est limitée à G_2 lorsque la multiplication donne un résultat supérieur à G_2 .

Réduction B (groupe-cible "travailleurs âgés" - plus de 57 ans - salaire supérieur à S_1)

L'employeur bénéficie pour le travailleur d'une réduction G_2 aussi longtemps que ce dernier reste à son service.

Formalités à remplir

L'employeur utilise le code réduction pour les travailleurs âgés de 50 à 56 ans ou le code réduction pour les travailleurs âgés d'au moins 57 ans (le programme tient compte de la limite S_1 pour le calcul de la réduction).

Les premiers engagements

Cette réduction 'groupes-cibles' est octroyée au nouvel employeur pendant un certain nombre de trimestres pour trois travailleurs au maximum.

Employeurs concernés

Ce sont les employeurs du secteur privé auxquels la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs est applicable.

Selon les cas, l'employeur pourra engager un premier, un deuxième ou un troisième travailleur et ouvrir pour ces travailleurs une période de 20 trimestres au cours desquels il pourra choisir un certain nombre de trimestres de réduction. Une bonne compréhension des conditions dans lesquelles la période de 20 trimestres peut être ouverte est capitale. Dans un souci de clarté optimale, nous allons envisager successivement le cas de l'engagement du premier, du deuxième et du troisième travailleur.

L'attention est attirée sur le fait que certaines catégories de travailleurs ne sont **jamais** prises en compte et ce, ni pour la détermination de la qualité de nouvel employeur ni pour l'octroi de la réduction. Il s'agit:

- des travailleurs jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans;
- des travailleurs sous un contrat visé à l'article 4 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 (apprentis classes moyennes, stagiaires en formation de chef d'entreprise, apprentis industriels, apprentis sous convention d'insertion socio professionnelle);
- des travailleurs domestiques;
- des travailleurs occasionnels dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture;
- des travailleurs occasionnels dans le secteur Horeca (travailleurs pour lesquels les cotisations de sécurité sociale étaient calculées de manière spécifique, il s'agissait des "superextra", supprimés depuis le 1er juillet 2007).
- tous les travailleurs qui ne sont pas dans le champ d'application de la loi du 27 juin 1969 (étudiants jobistes, etc.).

Il faut donc faire comme si ces travailleurs n'existaient pas.

1. Engagement d'un premier travailleur

Au moment de l'engagement, l'employeur ne peut jamais avoir été soumis à la loi du 27 juin 1969 ou doit avoir cessé, au minimum pendant 4 trimestres consécutifs d'être soumis à cette loi en raison de l'occupation de travailleurs.

Si cette condition est rencontrée, il faut en outre vérifier si plusieurs employeurs ne constituent pas une même unité technique d'exploitation. En effet, le premier travailleur ne peut pas remplacer un travailleur qui a été occupé dans la même unité technique d'exploitation au cours des quatre trimestres qui précèdent le trimestre d'engagement. Pour voir s'il y a remplacement dans la même unité technique d'exploitation, il faut procéder comme suit :

- déterminer le nombre maximum de travailleurs ayant été occupés simultanément dans l'unité technique d'exploitation au cours des quatre trimestres qui précèdent l'engagement (A);
- prendre en compte le nombre total de travailleurs engagés par le nouvel employeur le premier jour, nombre auquel il faut ajouter les travailleurs qui seraient encore occupés dans l'unité technique d'exploitation par d'autres employeurs (B).

Si (B) est supérieur d'au moins une unité à (A), le droit à la réduction pour l'engagement d'un premier travailleur peut être ouvert. Toutefois, s'il s'avère que l'augmentation du nombre de travailleurs résulte d'un artifice (par exemple engagement d'un certain nombre de travailleurs pour un contrat d'un jour), le droit à la réduction pourra être remis en cause par l'O.N.S.S.

L'engagement du premier travailleur ouvre une période de 20 trimestres débutant avec le trimestre d'engagement au cours desquels l'employeur pourra, lorsque certaines conditions sont réunies, bénéficier de la réduction.

2. Engagement d'un deuxième travailleur

Au moment de l'engagement, l'employeur ne peut pas avoir occupé plus d'un travailleur au même moment au cours des 4 trimestres qui précèdent le trimestre de l'engagement. Le deuxième travailleur ne peut en outre pas remplacer un travailleur qui a été occupé dans la même unité technique d'exploitation au cours des quatre trimestres qui précèdent le trimestre d'engagement.

Pour déterminer s'il y a remplacement dans la même unité technique d'exploitation, il y a lieu de procéder d'une manière similaire à celle exposée pour l'engagement du premier travailleur.

Lorsque les conditions qui précèdent sont réunies, l'employeur peut bénéficier de la réduction liée à l'engagement d'un deuxième travailleur si deux travailleurs au moins sont occupés au cours du trimestre (de manière simultanée ou non). Lorsque deux travailleurs sont occupés de manière simultanée au cours du trimestre, l'engagement du deuxième travailleur fixe une période de vingt trimestres au cours de laquelle la réduction pourra être demandée. Une nouvelle période de vingt trimestres ne pourra dès lors commencer que si l'employeur n'occupe jamais plus d'un travailleur au même moment pendant 4 trimestres consécutifs.

3. Engagement du troisième travailleur

Au moment de l'engagement, l'employeur ne peut pas avoir occupé plus de deux travailleurs simultanément au cours des 4 trimestres qui précèdent le trimestre de l'engagement. Le troisième travailleur ne peut en outre pas remplacer un travailleur qui a été occupé dans la même unité technique d'exploitation au cours des quatre trimestres qui précèdent le trimestre d'engagement.

Pour déterminer s'il y a remplacement dans la même unité technique d'exploitation, il y a lieu de procéder d'une manière similaire à celle exposée pour l'engagement du premier travailleur.

Lorsque les conditions qui précèdent sont réunies, l'employeur peut bénéficier de la réduction liée à l'engagement d'un troisième travailleur si trois travailleurs au moins sont occupés au cours du trimestre (de manière simultanée ou non). Lorsque trois travailleurs sont occupés de manière simultanée au cours du trimestre, l'engagement du troisième travailleur fixe une période de vingt trimestres au cours de laquelle la réduction pourra être demandée. Une nouvelle période de vingt trimestres ne pourra dès lors commencer que si l'employeur n'occupe jamais plus de deux travailleurs simultanément pendant 4 trimestres consécutifs.

Travailleurs concernés

Il s'agit de tous les travailleurs assujettis à la loi du 27 juin 1969 à l'exception des catégories mentionnées ci-dessus. Le travailleur ne doit répondre à **aucune** condition particulière avant son engagement.

Cette réduction n'est pas liée à un travailleur particulier. L'employeur peut, chaque trimestre, désigner le travailleur auquel elle s'applique. Il n'est pas nécessaire que le travailleur qui a ouvert le droit soit encore occupé.

Montant de la réduction

Premier travailleur

L'employeur bénéficie pour un travailleur de la réduction G_1 pendant 5 trimestres maximum et de la réduction G_2 pendant maximum les 8 trimestres suivants. Les trimestres de réduction doivent obligatoirement se situer dans les 20 trimestres qui commencent avec le trimestre de l'engagement du premier travailleur. Dans cette période, l'employeur peut solliciter la réduction selon sa meilleure convenance. Lorsque l'employeur s'affilie à un secrétariat social, il peut également bénéficier, pendant les trimestres au cours desquels il demande la réduction premier travailleur, d'une intervention trimestrielle de 36,45 EUR dans les frais de secrétariat social (cette intervention n'est pas proratisée).

Deuxième travailleur

L'employeur bénéficie pour un travailleur de la réduction G_2 lorsque deux travailleurs au moins ont été occupés au cours du trimestre, simultanément ou non. Lorsque la période de vingt trimestres

mentionnées ci-dessus est fixée, la réduction G₂ est accordée pendant 13 trimestres maximum. Dès lors, ces treize trimestres de réduction doivent obligatoirement se situer dans les 20 trimestres qui commencent avec le trimestre au cours duquel ces vingt trimestres ont été fixés. Dans cette période, l'employeur peut solliciter la réduction selon sa meilleure convenance.

Troisième travailleur

L'employeur bénéficie pour un travailleur de la réduction G₂ lorsque trois travailleurs au moins ont été occupés au cours du trimestre, simultanément ou non. Lorsque la période de vingt trimestres mentionnées ci-dessus est fixée, la réduction G₂ est accordée pendant 9 trimestres maximum. Dès lors, ces 9 trimestres de réduction doivent obligatoirement se situer dans les 20 trimestres qui commencent avec le trimestre au cours duquel ces vingt trimestres ont été fixés. Dans cette période, l'employeur peut solliciter la réduction selon sa meilleure convenance.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

La réduction collective du temps de travail et la semaine de quatre jours

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs dont les travailleurs sont dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou de la loi du 21 mars 1991 portant la réforme de certaines entreprises publiques économiques. Globalement, il s'agit des employeurs du secteur privé et des entreprises publiques autonomes.

L'employeur peut instaurer la réduction du temps de travail et / ou la semaine de quatre jours pour tout son personnel ou seulement pour une ou plusieurs catégories de travailleurs (par exemple uniquement les ouvriers, les plus de 45 ans, ...)

Travailleurs concernés

Les travailleurs à temps plein appartenant à une catégorie de travailleurs qui, pour une période indéterminée, sont passés soit à une réduction du temps de travail d'au moins une heure complète en dessous de 38 heures par semaine, soit à la semaine de quatre jours telle qu'exposée ci-après, soit à une combinaison des deux, peuvent entrer en considération pour cette réduction groupe-cible.

Les travailleurs à temps partiel dont le salaire doit être adapté suite à l'instauration de la réduction du temps de travail sont également pris en considération.

La réduction est seulement applicable quand l'instauration de la réduction du temps de travail se fait sur une base volontaire. Lorsqu'un employeur change de commission paritaire et passe dans une commission paritaire au sein de laquelle le temps de travail hebdomadaire moyen est inférieur à celui de sa commission paritaire précédente, le passage au nouveau temps de travail n'est pas considéré comme une réduction collective du temps de travail ouvrant le droit à la réduction des cotisations.

Montant de la réduction

L'employeur peut prétendre à une réduction **G₂** à partir du trimestre qui suit le trimestre au cours duquel la réduction du temps de travail ou la semaine de quatre jours ont été instaurées et ceci pour :

- 8 trimestres quand le travail est réduit à 37 heures par semaine ou moins;
- 12 trimestres quand le travail est réduit à 36 heures par semaine ou moins;
- 16 trimestres quand le travail est réduit à 35 heures par semaine ou moins;
- 4 trimestres quand la semaine de quatre jours est instaurée.

On entend:

- par 'semaine de quatre jours': le régime de travail selon lequel la durée hebdomadaire de travail est établie soit sur quatre jours de travail soit dont trois complets et deux demi.
- par 'demi-jour': au maximum la moitié du nombre d'heures de travail prévu par l'horaire de travail pour le plus long des trois jours complets.

La réduction relative à l'introduction de la semaine de quatre jours n'est applicable qu'aux travailleurs à temps plein, pas aux travailleurs à temps partiel.

L'employeur peut prétendre à la réduction **G₁** pour le trimestre au cours duquel le travailleur entre simultanément en considération pour la réduction relative à l'introduction de la semaine de quatre jours et pour la réduction relative à l'introduction de la réduction du temps de travail. La réduction groupe-cible ne peut être accordée que si la réduction du temps de travail ou l'introduction de la semaine de quatre jours sont maintenues pendant le trimestre complet.

Les travailleurs à temps plein entrant en service après l'introduction de la réduction du temps de travail ouvrent également le droit à cette réduction s'ils appartiennent à une catégorie entrant en considération. Il en va de même pour les travailleurs à temps partiel qui après le trimestre au cours duquel la réduction a

été accordée pour la première fois commencent à travailler à temps plein. La situation de fait à laquelle la ligne d'occupation se rapporte est déterminante pour savoir si le travailleur appartient ou non au groupe pouvant ouvrir le droit.

Chaque réduction groupe-cible 'réduction du temps de travail' correspondant à une des trois situations décrites ci-dessus ne peut être accordée qu'une fois pour un travailleur appartenant à un groupe bien défini et cela pour autant que la réduction du temps de travail s'élève à une heure au moins. Il en va de même de la réduction groupe-cible 'quatre jours de travail' accordée une seule fois pour un groupe de travailleurs déterminés.

Si, suite à une réduction du temps de travail avant le 1er octobre 2003, l'employeur a déjà obtenu le droit à la réduction pour la 'réduction collective du temps de travail' après le 1er octobre 2001, il ne peut à nouveau prétendre à la réduction groupe-cible 'réduction du temps de travail'. De la même manière, la réduction groupe-cible, semaine de quatre jours ne peut pas être accordée pour un groupe de travailleurs, si avant le 1er octobre 2003, le droit à la réduction 'quatre jours par semaine' a déjà été octroyé après le 1er octobre 2001.

Formalités à remplir

On entend par durée du travail, la durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs occupés à temps plein calculée sur une période d'un an, telle qu'elle ressort soit de l'horaire de travail repris dans le règlement de travail et appliqué éventuellement au cours d'un cycle, sans tenir compte des congés compensatoires accordés dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Le nombre moyen d'heures de travail avant la réduction du temps de travail et le nombre moyen d'heures de travail après la réduction du temps de travail doivent être communiqués via un écran séparé de l'application internet ou via un bloc fonctionnel séparé.

En dernière analyse, il peut donc y avoir une différence avec le nombre moyen d'heures de travail de la personne de référence (si les heures doivent être déclarées) lors de la détermination de la ligne d'occupation, parce que les heures de repos compensatoire accordées suite à une réduction du temps de travail sont reprises (voir explication relative à la manière de compléter 'le nombre d'heures hebdomadaire moyen').

La date d'entrée en vigueur du système doit également être communiquée.

Les demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale

Cette réduction 'groupe-cible' est octroyée pendant un certain nombre de trimestres aux employeurs qui engagent des travailleurs répondant à certaines conditions.

Sous certaines conditions, le travailleur engagé peut bénéficier en outre d'une allocation de travail ou d'une allocation de réinsertion.

Le texte qui suit envisage uniquement les réductions de cotisations, l'octroi des allocations est en effet une compétence de l'O.N.Em 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.

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;
- d'une occupation dans un poste de travail reconnu en application de l'arrêté royal du 8 août 1997 d'exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, relatif à la réinsertion professionnelle des chômeurs de longue durée.

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'O.N.Em, de l'Inspection sociale ou de l'O.N.S.S. 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.

Montant de la réduction

L'employeur bénéficie des réductions suivantes.

Age au moment de l'entrée en service (année)	Mesure	Nombre minimum de jours "demandeur d'emploi" (en régime 6 jours)	Période au cours de laquelle le nombre de jours "demandeur d'emploi" doit se situer (nombre de mois calendrier, mois de l'entrée en service non compris)	Nombre de trimestres G ₁ (trimestre de l'entrée en service non compris)	Nombre de trimestres G ₂ (nombre de trimestres suivant les trimestres G ₁)	Codes O.N.E.M.	Codes réduction
< 45	ACTIVA	312	18	4	–	C1, C20, C25, C30, C34	3200
< 45	ACTIVA	624	36	8	–	C3, C4, C26, C31	3201
< 45	ACTIVA	936	54	8	4	C5, C6, C27, C32	3202
< 45	ACTIVA	1560	90	8	12	C7, C8, C28, C33	3203
>= 45	ACTIVA	156	9	4	16	D1, D13	3210
>= 45	ACTIVA	312	18	20	–	D3, D4, D14, D16	3211
>= 45	ACTIVA	468	27	20	–	D5, D6, D15,	3211

						D17	
< 26	ACTIVA	78	4	–	–	C29	–
< 26	ACTIVA	156	9	–	–	C24, C29	–
< 25 (1)	ACTIVA APS	312	18	20	–	C21, C22	3204 ONSSAPL
>= 25 et < 45 (1)	ACTIVA APS	624	36	20	–	C9, C10	3204 ONSSAPL
>= 45 (1)	ACTIVA APS	156	9	illimité	–	D7, D8	3212 ONSSAPL

(1) activa pour les assistants de prévention et de sécurité auprès des communes

Les codes indiqués sur les cartes de travail sont propres à l'O.N.E.M 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'O.N.S.S. Ces codes réductions ne tiennent pas compte du droit éventuel à une allocation de travail. Un certain nombre de codes O.N.E.M sont uniquement applicables à des travailleurs occupés par des employeurs qui font leur déclaration auprès de l'O.N.S.S.A.P.L.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, dans le cadre des mesures de crise, un certain nombre d'activations ont été renforcées ou instaurées pour encourager les embauches. L'allocation de travail peut s'élever jusqu'à 1.100,00 EUR, en fonction de l'âge, de la durée d'inscription comme demandeur d'emploi, des titres services, du diplôme et de la fraction de prestation. La mesure est provisoire et s'applique aux engagements réalisés à partir du 1^{er} janvier 2010 et jusqu'au 31 décembre 2011. Le nombre de codes Onem a été élargi pour pouvoir attester des droits à une allocation de travail. De plus amples informations relatives à cette mesure sont disponibles sur le site de l'O.N.Em. (http://www.onem.fgov.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_crisis_aanwerving/&Language=FR&Items=1)

Le nombre de trimestres de réduction mentionnés dans le tableau concernant uniquement la réduction groupe-cible 'demandeurs d'emploi de longue durée'. Les travailleurs en possession d'une carte de travail C24 ou C29 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 ou G2 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.

Formalités à remplir

Les demandeurs d'emploi qui répondent aux conditions d'octroi de la présente réduction peuvent obtenir du bureau régional de l'O.N.Em 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 de chômage compétent au plus tard le trentième jour suivant celui de l'engagement.

Lorsque la demande de la carte de travail est introduite en dehors de ce délai, 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.

Lorsque la demande est envoyée par la poste, la date de la poste est prise en compte 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 période 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.

Les demandeurs d'emploi de longue durée - les programmes de transition professionnelle

Cette réduction concerne les travailleurs engagés dans le cadre d'un programme de transition professionnelle.

Employeurs concernés

Sont visés :

- l'Etat, des Régions, des Communautés et des organismes d'intérêt public qui en dépendent.
- les associations sans but lucratif et les autres associations non commerciales.

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. Ces demandeurs d'emploi doivent être engagés dans le cadre de l'arrêté royal du 9 juin 1997 d'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 relèvent d'une des catégories suivantes:

- 1° Le demandeur d'emploi qui:
 - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement;
 - est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement;
 - soit ne dispose pas d'un diplôme, d'une attestation ou d'un brevet de l'enseignement secondaire supérieur, a moins de 25 ans et bénéficie d'allocations d'attente ou d'allocations de chômage depuis au moins neuf mois sans interruption, soit bénéficie d'allocations d'attente depuis au moins douze mois sans interruption.
- 2° Le demandeur d'emploi qui:
 - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement;
 - est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement;
 - bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins vingt-quatre mois sans interruption.
- 3° Le demandeur d'emploi qui:
 - est âgé de 45 ans au moins à la date de l'engagement;
 - est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement;
 - bénéficie d'allocations d'attente depuis au moins douze mois sans interruption.
- 4° Le demandeur d'emploi qui:
 - est âgé de 45 ans au moins à la date de l'engagement;
 - est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement;
 - bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins vingt-quatre mois sans interruption.

Sont exclus:

- 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'O.N.Em, de l'Inspection sociale ou de l'O.N.S.S. 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.

Montant de la réduction

L'employeur bénéficie des réductions suivantes.

- Catégorie de travailleur 1°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les quatre trimestres qui suivent
- G_2 durant les quatre trimestres qui suivent.
- Catégorie de travailleur 2°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les huit trimestres qui suivent.

- Catégorie de travailleur 3°: G₁ durant le trimestre de l'engagement et les quatre trimestres qui suivent
- G₂ durant les huit trimestres qui suivent.
- Catégorie de travailleur 4°: G₁ durant le trimestre de l'engagement et les douze trimestres qui suivent.

Formalités à remplir

Il y a lieu de se conformer aux directives de l'arrêté royal du 9 juin 1997 en exécution de l'article 7, § 1, 3° alinéa, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant.... L'ONEM communique à l'O.N.S.S. les données des travailleurs qui ont droit à cette réduction groupe-cible à l'Vous trouverez plus d'informations sur le site de l'Onem (http://www.onem.be/Frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_DSP/&Items=1&Language=FR) .

Les demandeurs d'emploi de longue durée - l'économie d'insertion sociale

Ce chapitre concerne la réinsertion des chômeurs très difficiles à placer.

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs visés à l'article 1er, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 1999 portant exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif à la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer. Une liste actualisée des employeurs concernés figure sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=705#AutoAncher1>) .

Travailleurs concernés

Il s'agit des chômeurs complets indemnisés et des ayant droit au revenu d'intégration ou à l'aide sociale financière.

Ils relèvent d'une des catégories suivantes:

- 1° Le demandeur d'emploi qui:
 - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement;
 - est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement;
 - a été chômeur complet indemnisé pendant au moins trois cent douze jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des dix-huit mois calendrier qui précèdent;
 - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- 2° Le demandeur d'emploi qui:
 - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement;
 - est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement;
 - a été chômeur complet indemnisé pendant au moins six cent vingt-quatre jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des trente-six mois calendrier qui précèdent;
 - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- 3° Le demandeur d'emploi qui:
 - est âgé de 45 ans au moins à la date de l'engagement;
 - est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement;
 - a été chômeur complet indemnisé pendant au moins cent cinquante-six jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des neuf mois calendrier qui précèdent;
 - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- 4° Le demandeur d'emploi qui:
 - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement;
 - est un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) à la date de l'engagement;
 - a été un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) pendant au moins cent cinquante-six jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des neuf mois calendrier qui précèdent;
 - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- 5° Le demandeur d'emploi qui:
 - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement;
 - est un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) à la date de l'engagement;
 - a été un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) pendant au moins trois cent douze jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des dix-huit mois calendrier qui précèdent;
 - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- 6° Le demandeur d'emploi qui:
 - est âgé de 45 ans au moins à la date de l'engagement;
 - est un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) à la date de l'engagement;

- a été un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) pendant au moins cent cinquante-six jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des neuf mois calendrier qui précèdent;
- ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Toutefois, ne doivent pas être chômeur complet indemnisé, ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière 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'occupation, par un employeur visé à l'article 1, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 1999, dans les programmes de remise au travail visé à l'article 6, § 1er, IX, 2° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980;
- d'une occupation dans un programme de transition professionnelle pendant laquelle le travailleur reçoit une allocation ;
- d'une occupation dans un poste de travail reconnu pendant laquelle le travailleur reçoit une allocation.

Certaines périodes sont assimilées avec des périodes en tant que chômeur complet indemnisé, ayant droit à l'intégration sociale et ayant droit à l'aide sociale financière.

Montant de la réduction

L'employeur bénéficie des réductions suivantes.

- Catégories de travailleur 1° et 4°: G₁ durant le trimestre de l'engagement et les dix trimestres qui suivent (la réduction est prolongée pendant 10 trimestres maximum lorsque l'organisme régional de placement estime que le travailleur n'est toujours pas apte à intégrer le marché de l'emploi à l'issue de cette période).
- Catégories de travailleur 2° et 5°: G₁ durant le trimestre de l'engagement et les vingt trimestres qui suivent (la réduction est prolongée pendant 20 trimestres maximum lorsque l'organisme régional de placement estime que le travailleur n'est toujours pas apte à intégrer le marché de l'emploi à l'issue de cette période).
- Catégories de travailleur 3° et 6°: G₁ durant le trimestre de l'engagement et les trimestres qui suivent.

Lorsqu'un employeur a déjà bénéficié de la présente réduction pour un travailleur qu'il engage à nouveau dans une période de douze mois après la fin du contrat de travail précédent, ces occupations sont considérées comme une seule occupation pour la fixation du droit à la réduction G₁ 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.

Formalités à remplir

L'employeur doit, au préalable, obtenir du Directeur général de l'Administration de l'Emploi du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale une attestation selon laquelle il appartient bien à la catégorie d'employeurs concernés.

Pour entrer en ligne de compte pour la réduction, le travailleur (ou l'employeur s'il s'agit de l'activation d'une intervention financière d'un CPAS) doit bénéficier d'une allocation de réinsertion dans le cadre de l'économie sociale d'insertion. L'employeur (ou le travailleur) joint l'attestation à sa demande. Selon les cas, l'employeur transmettra une copie de cette attestation à l'ONEm ou au Centre public d'aide sociale compétents pour la résidence du travailleur dans un délai maximum de 30 jours. Le bureau de chômage ou le centre public d'aide social communiqueront à l'employeur que le travailleur concerné remplit les conditions pour obtenir la réduction ainsi que la durée de cette réduction.

L'ONEm communiquera à l'ONSS les données relatives aux travailleurs qui peuvent bénéficier de la réduction.

Les jeunes travailleurs

Cette réduction groupe-cible est orientée vers l'engagement de jeunes travailleurs. Elle consiste en fait en trois réductions distinctes:

- la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" **groupe A** - plus de 18 à moins de 30 ans;
- la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" **groupe B** - moins qualifiés et très peu qualifiés;
- la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" **groupe C** - moins de 19 ans.

Employeurs concernés

Pour le **groupe A** (réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" - plus de 18 à moins de 30 ans), les employeurs suivants sont exclus:

- l'Etat, y compris le Pouvoir judiciaire, le Conseil d'Etat, l'armée et la police fédérale;
- les Communautés et les Régions;
- les organismes d'intérêt public et les établissements publics qui relèvent des pouvoirs publics repris ci-dessus;
- les employeurs qui sont dans le champ d'application du maribel social.

Pour les **groupes B et C**, aussi bien les employeurs du secteur public que ceux du secteur privé entrent en ligne de compte pour la réduction groupe-cible et ce quel que soit le nombre de travailleurs qu'ils occupent.

Pour bénéficier de la réduction du groupe-cible "jeunes travailleurs", les employeurs doivent satisfaire à l'obligation en matière de premier emploi.

Il faut entendre par "**obligation premier emploi**", l'engagement obligatoire d'au moins 3 % de jeunes, exprimé en ETP (équivalent à temps plein) dans un premier emploi (à partir du 1er juillet 2006, sont pris en compte tous les jeunes, liés ou non par une convention de premier emploi, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 25 ans au premier jour du trimestre; le Roi a, sur avis des gouvernements régionaux compétents, relevé cette limite d'âge d'un an (jusqu'à 26 ans), avec effet rétroactif, pour toutes les régions) par rapport au 2e trimestre de l'année précédente. Cette obligation ne s'applique qu'aux entreprises qui occupaient au moins 50 travailleurs au 30 juin de l'année précédente. Le secteur non marchand, le secteur public et le secteur de l'enseignement ont des taux différents ou sont dispensés de cette obligation. Les employeurs du secteur public et du secteur privé peuvent être dispensés d'un tiers de leur obligation premier emploi s'ils offrent un nombre de postes de stage dans le cadre de la formation professionnelle pour les jeunes. Les jeunes engagés dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi des jeunes peu qualifiés dans le secteur non marchand ne sont pas pris en compte pour calculer le quota de jeunes à atteindre. L'Etat fédéral et les établissements publics qui en dépendent devront également engager 3 % de jeunes. Une transition est prévue pour atteindre ce pourcentage. Le calcul du nombre de premiers emplois et des effectifs pour le trimestre de référence s'effectue à partir des données de la déclaration DmfA.

Ce chapitre se penchera plus particulièrement sur la réduction en faveur des groupes cibles. Tout renseignement complémentaire à propos de l'obligation en matière de premier emploi ou des conditions permettant de bénéficier d'une dispense, peut être obtenu auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui est habilité à établir si un employeur s'acquitte ou non de l'obligation susvisée.

Travailleurs concernés

Le **groupe A** se compose des jeunes qui ont déjà atteint l'âge de 18 ans avant le 1er janvier de l'année en cours et qui, au dernier jour du trimestre concerné n'ont pas encore atteint l'âge de 30 ans. Seuls ceux qui ont un salaire trimestriel de référence inférieur au salaire déterminé S_0 (6.030,00 EUR) entrent en ligne de compte.

Le **groupe B** se compose des jeunes demandeurs d'emploi moins qualifiés ou très peu qualifiés (jusqu'au trimestre inclus au cours duquel ils atteignent 26 ans), occupés dans les liens d'une convention de premier emploi.

La convention de premier emploi vise toute convention répondant aux différents types rappelés ci-après:

- I. un contrat de travail à mi-temps au moins;
- II. la combinaison d'un contrat de travail à temps partiel (à mi-temps au moins) et d'une formation suivie par le jeune à partir du premier jour d'exécution du contrat de travail par celui-ci;
- III. un contrat d'apprentissage industriel, un contrat d'apprentissage des classes moyennes, une convention agréée de stage dans le cadre d'une formation de chef d'entreprise, une convention d'insertion socioprofessionnelle et toute autre forme de convention de formation ou d'insertion déterminée par le Roi.

Une carte de travail atteste que le jeune répond aux conditions pour entrer en ligne de compte pour la réduction groupe-cible (moins qualifié, handicapé, etc.). Lorsque le jeune n'atteint pas l'âge de 19 ans au cours de l'année civile, la carte de travail est inutile. Il se retrouve automatiquement dans le groupe C. Pour recevoir la réduction groupe-cible moins qualifié lors de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans et lors des années ultérieures, **son employeur** doit demander une carte de travail au plus tard le 31 janvier de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 19 ans.

Aussi longtemps que l'employeur garde le jeune à son service de manière ininterrompue sous un des trois types de convention, celle-ci est considérée comme une occupation dans le cadre d'une convention de premier emploi comme jeune appartenant au groupe attesté jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel le jeune atteint 26 ans.

Il y a lieu d'entendre par **jeune** dans le cadre d'une convention de premier emploi, toute personne qui au moment de son entrée en service n'a pas atteint l'âge de 26 ans. La condition en vertu de laquelle le jeune devait être inscrit comme demandeur d'emploi est supprimée à partir du 1er avril 2010.

Le jeune pour lequel l'exécution de la convention de premier emploi est antérieure au 1er janvier de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 19 ans, ne doit pas remplir la condition d'inscription comme demandeur d'emploi.

Le **groupe C** se compose des jeunes en général qui n'atteignent pas l'âge de 19 ans au cours de l'année civile.

Montant de la réduction

La réduction "groupe-cible" pour les jeunes travailleurs n'est soumise qu'à une condition: l'employeur doit s'acquitter de son obligation en matière de premier emploi. Cela joue en faveur des employeurs qui fournissent des efforts sans y être contraints (entreprises < 50 travailleurs, entreprises dispensées,...).

La réduction en faveur des moins qualifiés ou des très peu qualifiés est prolongée jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans. Au niveau de l'obligation, de manière générale, **tous** les jeunes jusqu'à l'âge de 26 ans sont pris en compte.

Calcul de l'effectif du personnel au cours du 2ème trimestre de l'année précédente

L'effectif du personnel du deuxième trimestre de l'année précédente, calculé en équivalents temps plein (ETP), est égal à la somme des fractions ETP calculées individuellement par travailleur. S'il faut utiliser plusieurs lignes d'occupation pour un travailleur au cours de ce deuxième trimestre, le calcul des fractions ETP doit se faire séparément pour chaque ligne.

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles sont reprises des indemnités dues pour rupture irrégulière du contrat de travail (code rémunération 3) ou pour licenciement avec effet immédiat d'un agent statutaire (code rémunération 9) et les jours qui y sont liés, il ne faut pas calculer de fraction ETP.



Le calcul :

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles sont uniquement déclarés des jours:

La fraction ETP = $Y1 : T$

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles doivent être déclarés des heures et des jours:

La fraction ETP = $Z1 : (U \times E)$

Dans ces calculs:

- $Y1$ = Le nombre de jours déclarés sous les codes prestations 1, 3, 4, 5 et 20 augmenté des:
 - jours de vacances légales des ouvriers (code prestations 2);
 - journées de chômage temporaire résultant de causes économiques (code prestations 71);
 - journées d'interruption de travail pour cause d'intempérie (code prestations 72);
 - jours de suspension de crise pour les employés (code prestations 76);
 - journées de grève ou de lock-out (code prestations 21);
 - jours de vacances, non payés par l'employeur, octroyés en vertu d'une C.C.T. rendue obligatoire et des jours de repos dans la construction (code prestations 12);
- $Z1$ = le nombre d'heures qui correspond à $Y1$;
- U = le nombre moyen d'heures de travail par semaine de la personne de référence;
- E = 13 si le travailleur est payé à une fréquence mensuelle. Autrement E est égal au nombre de semaines du trimestre concerné;
- T = E multiplié par le nombre de jours par semaine du régime de travail.

La fraction ETP est arrondie mathématiquement par ligne d'occupation à la deuxième décimale, 0,005 étant arrondi vers le haut. Le résultat par travailleur (= la somme des différentes lignes d'occupation) ne peut être supérieur à 1.

Les jeunes sous convention de premier emploi et les travailleurs pour lesquels il ne faut pas déclarer de jours ne sont pas pris en considération pour le calcul de l'effectif du personnel du deuxième trimestre de l'année précédente. Les travailleurs intérimaires ne sont pas pris en compte non plus dans l'effectif du personnel (ni dans l'effectif de l'utilisateur, ni dans celui de la société intérimaire).

Calcul du nombre de jeunes sous convention de premier emploi pendant le trimestre en cours

Le nombre de jeunes en service dans le cadre d'une convention de premier emploi pendant le trimestre en cours est égal à la somme des fractions ETP calculées individuellement par jeune sous convention de premier emploi. Lorsqu'il y a plusieurs lignes d'occupation pour un travailleur au cours d'un trimestre, le calcul des fractions ETP doit se faire séparément pour chaque ligne.

Pour les jeunes sous convention de premier emploi énumérés ci-après, les fractions **ETP** comptent double même s'il s'agit de jeunes engagés avant le 1er juillet 2003 (pour les engagements à partir du 1er janvier 2004 cette mention doit figurer sur la carte de premier emploi - sur la carte de travail à partir du 1er avril 2010):

- toute personne d'origine étrangère qui immédiatement avant son engagement :
 - est demandeuse d'emploi (cette condition n'est plus requise à partir du 1er avril 2010);
 - n'a pas atteint l'âge de 26 ans.Il convient d'entendre par personne d'origine étrangère, la personne qui n'est pas considérée comme ressortissant d'un Etat faisant partie de l'Union européenne, ou la personne dont un des parents au moins ne possède ou ne possédait pas cette nationalité au moment du décès ou la personne dont au moins deux des grands-parents ne possèdent ou ne possédaient pas cette nationalité au moment de leur décès. Le jeune a le loisir de démontrer par tout moyen de droit qu'il répond à cette définition, en ce compris la déclaration sur l'honneur.
- toute personne présentant un handicap qui immédiatement avant son engagement :
 - est demandeuse d'emploi (cette condition n'est plus requise à partir du 1er avril 2010);
 - n'a pas atteint l'âge de 26 ans.Il y a lieu d'entendre par personne présentant un handicap, la personne inscrite en tant que telle à "l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées", au "Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap", auprès du "Service bruxellois francophone

des Personnes handicapées" ou auprès du "Dienststelle des Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge".

A partir du 1er avril 2010, les fractions ETP comptent également double pour les jeunes sous convention de premier emploi type II et type III.



Le calcul:

Le calcul des fractions ETP dépend du type de convention de premier emploi et du fait d'être occupé ou non à temps plein :

- pour un jeune occupé à temps plein dans les liens d'une convention de premier emploi du type I (contrat de travail à temps plein), la fraction ETP = $Y2 : T$.
- pour un jeune occupé à temps partiel dans les liens d'une convention de premier emploi du type I (contrat de travail à temps partiel, mais au moins à mi-temps), la fraction ETP = $Z2 : (U \times E)$;
- pour un jeune occupé dans les liens d'une convention de premier emploi du type II ou du type III (convention associant le travail et la formation, contrat d'apprentissage, convention d'insertion, contrat de stage agréé pour la formation en chef d'entreprise), la fraction ETP = $Y3 : T$.

Dans ces calculs:

- $Y2$ = tous les jours déclarés sous un code prestations à l'exception des jours déclarés sous le code 30.
- $Z2$ = le nombre d'heures correspondant à $Y2$
- $Y3$ = le nombre de jours calendrier du trimestre concerné moins les jours durant lesquels suivant son régime de travail (les jours fériés ne jouent donc aucun rôle) le jeune ne doit pas travailler. Seuls les jours calendrier pour lesquels le travailleur est lié par une convention de premier emploi entrent en ligne de compte. Pour un jeune qui est sous convention de premier emploi durant tout le trimestre, $Y3$ est égal à T .

Les autres facteurs sont les mêmes que ceux utilisés pour déterminer l'effectif du personnel (voir ci-dessus).

La fraction ETP est arrondie mathématiquement par ligne d'occupation à la deuxième décimale, 0,005 étant arrondi vers le haut. Le résultat par travailleur (= la somme des différentes lignes d'occupation) ne peut jamais être supérieur à 1.

Outre les jeunes sous convention de premier emploi, tous les travailleurs (à l'exception des étudiants pour lesquels seule une cotisation de solidarité est due) sont pris en compte jusqu'au trimestre (inclus) au cours duquel ils atteignent 26 ans. La fraction ETP de ces travailleurs est calculée selon les mêmes formules que celles utilisées pour les convention de premier emploi de type I.

Les jeunes engagés dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi des jeunes peu qualifiés dans le secteur non marchand ne sont pas pris en compte pour calculer le quota de jeunes à atteindre. Ils sont mentionnés en Dmfa sous le code "8" dans la zone " Mesures du secteur non marchand".

Montant

Groupe A

Une réduction dégressive en fonction de l'augmentation de l'âge du travailleur est accordée à l'employeur pour chaque jeune qu'il occupe jusqu'à la fin du trimestre qui précède celui au cours duquel il atteint l'âge de 30 ans. Il s'agit donc des jeunes sous convention de premier emploi ou non, indépendamment du fait qu'ils sont engagés dans les liens d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de travail.

Faisant exception à la formule générale des réductions groupe-cible, la formule pour l'application de la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" - plus de 18 à moins de 30 ans s'établit comme suit:

$$P_g = \mu \times 1/\beta \times [(30 - \text{âge}) \times (G_3 \times 0,10)]$$

P_g est arrondi à l'eurocent, 0,005 EUR est arrondi à 0,01 EUR. Par "âge" on entend l'âge atteint par le travailleur au dernier jour du trimestre concerné.

La composante $[(30 - \text{âge}) \times (G_3 \times 0,10)]$ est limitée à G_3 quand le résultat de l'opération donne un résultat supérieur à G_3 et on obtient alors la formule:

$$P_g = \mu \times 1/\beta \times G_3$$

Groupe B

Une réduction forfaitaire G_1 est accordée à l'employeur pour chaque jeune **moins qualifié** qu'il engage sous contrat de premier emploi pendant le trimestre d'engagement et les 7 trimestres suivants et une réduction forfaitaire G_2 est accordée pour les trimestres suivants, aussi longtemps que le jeune est occupé sous convention de premier emploi (la réduction se termine donc, dans tous les cas, à l'issue du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).

Une réduction forfaitaire G_1 est accordée à l'employeur pour chaque jeune **très peu qualifié** qu'il engage sous contrat de premier emploi pendant le trimestre d'engagement et les 15 trimestres suivants et une réduction forfaitaire G_2 est accordée pour les trimestres suivants, aussi longtemps que le jeune est occupé sous convention de premier emploi (la réduction se termine donc, dans tous les cas, à l'issue du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).

Une réduction forfaitaire G_1 est accordée à l'employeur pour chaque jeune **moins qualifié, présentant un handicap ou d'origine étrangère** qu'il engage sous contrat de premier emploi pendant le trimestre d'engagement et les 15 trimestres suivants et une réduction forfaitaire G_2 est accordée pour les trimestres suivants, aussi longtemps que le jeune est occupé sous convention de premier emploi (la réduction se termine donc, dans tous les cas, à l'issue du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).

La réduction pour les jeunes très peu qualifiés et pour les jeunes moins qualifiés présentant un handicap ou d'origine étrangère peut uniquement être appliquée pour les jeunes entrant au service d'un employeur pour la première fois à partir du 2^e trimestre 2006. Cette nouvelle mesure ne sort donc ses effets qu'à partir du 2^e trimestre 2008.

On entend par trimestre d'engagement le trimestre au cours duquel le travailleur entre pour la toute première fois au service de l'employeur. De toute manière, si le jeune était déjà en service avant le premier trimestre de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 19 ans, ce premier trimestre est considéré comme étant le trimestre d'entrée en service. Cela signifie qu'un employeur peut également appliquer la réduction pour les très peu qualifiés, les moins qualifiés présentant un handicap ou d'origine étrangère pour les jeunes qui étaient occupés par lui avant le 1^{er} avril 2006 pour autant que ces jeunes n'aient pas atteint l'âge de 19 ans en 2006.

Groupe A + B

Faisant exception à la formule générale des réductions groupe-cible, la formule pour l'application combinée de la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" - plus de 18 à moins de 30 ans et de la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" moins qualifiés ou très peu qualifiés s'établit comme suit:

$$P_g = \mu \times 1/\beta \times \{(G_1 \text{ ou } G_2) + [(30 - \text{âge}) \times (G_3 \times 0,10)]\}$$

P_g est arrondi à l'eurocent, 0,005 EUR est arrondi à 0,01 EUR. Par "âge" on entend l'âge atteint par le travailleur au dernier jour du trimestre concerné.

La composante $[(30 - \text{âge}) \times (G_3 \times 0,10)]$ est limitée à G_3 quand le résultat de l'opération donne un résultat supérieur à G_3 et on obtient alors la formule:

$$P_g = \mu \times 1/\beta \times [(G_1 \text{ ou } G_2) + G_3]$$

Groupe C

Une réduction forfaitaire G_1 est accordée à l'employeur pour chaque jeune qu'il engage jusqu'au 4^e trimestre de l'année civile au cours de laquelle son travailleur atteint l'âge de 18 ans. Sont dès lors visés, les jeunes sous convention de premier emploi ou non, indépendamment du fait qu'ils sont engagés dans les liens d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de travail.

Du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011, cette réduction forfaitaire est temporairement portée à G_7 et la formule pour le calcul de la réduction s'établit comme suit:

$$P_g = 1/\beta \times G_7 \text{ ou } 1/\beta = 1 \text{ si } 1/\beta \text{ n'est pas égal à } 0.$$

Pratiquement cela signifie que pour les jeunes du groupe C, l'employeur n'est redevable d'aucune cotisation patronale pour les régimes sur lesquels porte la réduction harmonisée.

Formalités à remplir

Groupes A et C

En dehors de l'indication du groupe-cible concerné, il n'y a aucune obligation administrative spécifique liée au groupe-cible "jeunes travailleurs" - plus de 18 à moins de 30 ans et "jeunes travailleurs" moins de 19 ans.

Groupes B

Pour pouvoir bénéficier du groupe-cible "jeunes travailleurs" moins qualifiés et très peu qualifiés, le jeune doit être engagé dans les liens d'une convention de premier emploi.

Si le jeune atteint **19 ans ou plus** dans le courant de l'année civile de son entrée en service, il doit, au moment de cette entrée en service, être en mesure de présenter une **carte de travail** valable, qu'il peut obtenir auprès du bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi dont il dépend, afin de démontrer qu'il satisfait aux conditions.

La carte de travail indique, d'une part, si le jeune en question compte double pour l'obligation de convention de premier emploi (voir le calcul du nombre de jeunes sous convention de premier emploi pendant le trimestre en cours). Elle indique, d'autre part, s'il s'agit d'un jeune moins qualifié ou très peu qualifié.

La demande de carte de travail est déclarée irrecevable quand la demande se situe à un moment où le jeune suit encore des cours de plein exercice dans l'enseignement de jour.

Si le jeune n'est pas encore en possession d'une carte de travail valable au moment de son entrée en service, l'employeur peut en effectuer la demande auprès de l'ONEM. La demande émanant de l'employeur ne sera valide que si elle est établie séparément pour chaque demandeur d'emploi et ne sera acceptée que pour autant que le nom de l'employeur et du jeune y figurent. Doivent également figurer sur cette demande, le domicile et le numéro NISS du jeune ainsi que la date de son entrée en service.



La demande visant à obtenir une carte de travail doit être introduite auprès du bureau de chômage compétent, au plus tard le 30e jour qui suit le jour de l'entrée en service. Toute demande effectuée au-delà de ce délai a pour conséquence que 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 porte comme date de validité le 1er janvier de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans lorsqu'il est déjà entré en service avant cette date, sinon la carte porte comme date de validité la date de l'entrée en service, et s'il n'est pas encore entré en service, la date à laquelle la demande a été introduite.

La carte de travail a une durée de validité maximale de 6 mois (limitée quoi qu'il arrive au jour qui précède le 26e anniversaire du travailleur) et peut être utilisée dans le cadre de chaque engagement auquel il est procédé durant la période de validité. La durée de validité peut être prolongée d'une période équivalente si le jeune travailleur remplit encore les conditions requises.

L'employeur d'un jeune **qui n'atteint pas l'âge de 19 ans** au cours de l'année de son entrée en service et qui, pour cette raison, ne doit pas présenter de carte de travail, doit, au plus tard le 31 janvier de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans, demander une carte de travail au bureau de chômage compétent lorsqu'il désire ouvrir le droit à la réduction groupe-cible "jeunes moins qualifiés".

Dans sa demande, il doit communiquer:

- l'identité du travailleur;
- l'identité de l'employeur;
- le domicile du travailleur;
- le numéro d'identification à la sécurité sociale du travailleur;
- la date d'entrée en service;

Toute demande tardive a pour conséquence que la période pendant laquelle la réduction de cotisations peut être accordée est diminuée de la période commençant le 1er janvier de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans 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.

Le droit à la réduction groupe-cible est automatiquement prolongé lorsqu'il entre en service du même employeur **immédiatement** à l'issue de sa convention. Une nouvelle demande de carte de travail n'est dans ce cas pas nécessaire. En cas d'engagement **différé** auprès du même employeur, le droit à la réduction groupe-cible jeunes moins qualifiés ne sera reconnu que s'il demande une carte de travail qui atteste qu'il remplit toujours les conditions.

Par le canal électronique, l'Office national de l'Emploi transmet à l'ONSS les données relatives aux cartes de travail.

La **convention de premier emploi** ne doit plus être conclue suivant un modèle déterminé. Tout contrat de travail conclu selon les modalités d'une convention de premier emploi (au moins à mi-temps), est considéré comme une convention de premier emploi.

Par le biais de la **déclaration multifonctionnelle**, l'employeur déclare, dans le champ 'Mesures visant à promouvoir l'emploi', le type de convention de premier emploi dans le cadre duquel le jeune est engagé et la catégorie à laquelle il appartient. Dans le cas particulier d'un contrat pour apprentis ou stagiaires, l'employeur doit également préciser de quel 'type d'apprenti' il s'agit dans les paramètres de la ligne d'occupation. Dans le champ "date de début du droit à la réduction", il faut indiquer la date de la toute première entrée en service (pour le calcul du nombre de trimestres G1, la non-prise en compte des trimestres antérieurs au 1er janvier de l'année au cours de laquelle le travailleur atteint 19 ans est automatique). Ces données sont obligatoires et peuvent avoir un impact sur le calcul de l'obligation en matière de premier emploi, sur le droit à la réduction groupe-cible et/ou sur le calcul des cotisations dues.

L'employeur mentionnera en outre la réduction groupe cible correspondante.

Tuteurs

Un employeur peut bénéficier d'une réduction groupe-cible "tuteurs" pour certains travailleurs qui assurent le suivi de stages ou assument des responsabilités pour des formations dans le cadre d'une formation professionnelle. Par "suivi de stages" et "responsabilité pour des formations", on entend l'accompagnement pendant au minimum 400 heures par année de 5 personnes au maximum.

Employeurs concernés

Tant les employeurs du secteur public que les employeurs du secteur privé peuvent bénéficier de cette réduction groupe-cible lorsqu'ils ont pris un engagement pour organiser des stages ou des formations dans le cadre de formations professionnelles. L'employeur conclut une convention (engagement) avec:

- le service régional de l'emploi et de la formation professionnelle compétent lorsqu'il s'agit de jeunes demandeurs d'emploi
- un établissement ou opérateur d'enseignement ou de formation lorsqu'il s'agit de la formation d'enseignants ou de jeunes autres que les jeunes demandeurs d'emploi mentionnés ci-dessus.

Dans son engagement, l'employeur indique le nombre de jeunes et d'enseignants auxquels il offre la possibilité de suivre un stage ou une formation, le nombre d'heures et d'éventuels détails supplémentaires relatifs à l'encadrement pédagogique et la répartition dans le temps des stages et des formations.

Travailleurs concernés

Pour pouvoir être reconnu comme tuteur, le travailleur doit:

- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans la profession concernée;
- être détenteur d'une **attestation de réussite "tuteur"** délivrée par un établissement d'enseignement ou de formation institué ou agréé par la Communauté compétente.

Montant

L'employeur peut bénéficier d'une réduction G2 pendant l'exécution de la convention (quatre trimestres maximum). Le nombre de tuteurs pour lesquels l'employeur peut bénéficier d'une réduction est limité au résultat le plus bas des fractions suivantes:

- (nombre de jeunes ou d'enseignants)/5, arrondi à l'unité supérieure;
- (nombre d'heures de suivi ou de formation)/400, arrondi à l'unité inférieure.

Bien entendu si la convention ne couvre pas une année entière, il faut utiliser (nombre de trimestres) x 100 comme diviseur.

Formalités à remplir

L'employeur doit communiquer à la Direction générale Emploi et Marché du Travail du SPF Emploi les données suivantes:

- une copie de la convention;
- une liste des tuteurs qu'il occupe;
- pour chaque tuteur, l'attestation de pratique minimale;
- pour chaque tuteur, une copie du certificat de formation tuteur. Le SPF communique les données à l'O.N.S.S. par voie électronique.

Le SPF communique les données à l'O.N.S.S. par voie électronique.

Restructuration

Dans le cadre des mesures d'appui des travailleurs licenciés lors d'une restructuration, un nouveau groupe-cible est créé à partir du 3e trimestre 2004. Un avantage financier est accordé à l'employeur qui engage un travailleur qui a été licencié par une entreprise en restructuration. Depuis le 1er trimestre 2007, ce système a été revu dans le cadre de l'harmonisation des mesures " activa" et des mesures "restructuration". En outre une réduction forfaitaire des cotisations personnelles est d'application.

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.

Comme une partie de ces mesures visent à contrer l'impact de la crise sur l'emploi, l'application de cette réduction groupe-cible a été élargie aux travailleurs licenciés suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise durant la période allant du 1er juillet 2009 au 31 janvier 2011 inclus. Les travailleurs licenciés pour ces raisons après cette date ne peuvent plus bénéficier de la carte de réduction restructuration.

Dans le texte qui suit, il est uniquement question des réductions de cotisations dont peut bénéficier l'employeur qui engage le travailleur licencié. Pour de plus amples renseignements quant aux conditions qui doivent être respectées pour qu'il soit question d'un licenciement suite à une restructuration (création d'une cellule de mise à l'emploi, accompagnement de l'outplacement, etc.), il y a lieu de prendre contact avec l'Office national de l'Emploi.

Employeurs concernés

Tout employeur à l'exception de l'entreprise concernée par la restructuration ou d'une entreprise qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'entreprise en restructuration.

L'entreprise de travail intérimaire (l'employeur légal) à laquelle un travailleur intérimaire était déjà lié pour son occupation dans l'entreprise en restructuration entre également en ligne de compte pour ce groupe-cible si:

- elle reprend en service ce travailleur intérimaire pour le mettre à disposition d'un utilisateur qui n'est pas l'entreprise en restructuration même ou une entreprise qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'entreprise en restructuration,
- le travailleur intérimaire détient une carte de restructuration valide suite à un licenciement collectif qui a été annoncé au plus tôt le 7 avril 2009.

Travailleurs concernés

Tout travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration qui entre au service d'un autre employeur pendant la période de validité d'une "carte de réduction restructurations" (voir plus loin l'exposé des

formalités) ouvre le droit pour autant que son salaire trimestriel de référence ne dépasse pas un certain montant:

- si le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service: 6.030,00 EUR;
- si le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service: 12.000,00 EUR.

Les travailleurs licenciés pendant la période du 1er juillet 2009 au 31 janvier 2011 suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise **joueraient** également le droit à cette réduction sous les mêmes conditions.

Montant de la réduction

Pour le travailleur concerné, l'employeur bénéficie de la réduction:

- **G₁** pendant le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants, si le travailleur a moins de 45 ans le jour de l'entrée en service;
- **G₁** pendant le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants, suivie d'une réduction **G₂** pendant les seize trimestres suivants, si le travailleur a au moins 45 ans le jour de l'entrée en service.

Pour la détermination de **G₁** et de **G₂**, on entend par "trimestre de l'entrée en service " le trimestre au cours duquel 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.

Formalités à remplir

L'O.N.Em remet 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.

A partir du 1er juillet 2009, le bureau de chômage de l'O.N.Em qui reçoit une demande d'allocations de chômage **remettait** également spontanément une "carte de réduction restructurations" à tout travailleur licencié suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise pendant la période du 1er juillet 2009 au 31 décembre 2010. Lorsque le travailleur ne demande pas d'allocations de chômage, il peut malgré tout demander cette carte au bureau de chômage compétent pour son lieu de résidence. Pour ces travailleurs, la "carte de réduction restructuration" **avait** une durée de validité de six mois calculés de date à date, suivant la date de la rupture du contrat de travail.

Les travailleurs qui ne sont pas en possession d'une carte de réduction restructurations A" qui ont repris le travail après l'annonce du licenciement collectif mais avant le 1er janvier 2007 sont censés être rentrés en service le 1er janvier 2007 pour l'application de la réduction groupe-cible. La date " ouverture du droit" ne peut donc se situer avant le 1er janvier 2007.

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" restait valide pour la période initialement prévue lorsqu'il y a changement d'employeur. L'O.N.Em communique à l'O.N.S.S. les données concernant l'identification du travailleur et la date de validité de la carte.

Mesures transitoires:

- Quand le travailleur a déjà reçu une "carte de réduction restructurations A " mais n'a pas entamé un contrat de travail pour lequel il a demandé la "carte de réduction restructurations B", il recevra une "carte de réduction restructurations".
- Pour les contrats de travail qui ont commencé au plus tôt le 1er janvier 2007, il ne peut plus être délivré de "carte de réduction restructurations B". Lorsque le travailleur est entré en service avant le 1er janvier 2007 avec une "carte de réduction restructurations B" les modalités d'application de la réduction groupe-cible "restructuration" et la réduction des cotisations personnelles - restructurations sont celles qui étaient en vigueur en 2006.

Réduction collective temporaire du temps de travail et semaine de quatre jours - mesure de crise

Cette mesure faisait partie de l'ensemble des mesures de crise temporaires et n'était valable que jusqu'au 31 janvier 2011 inclus. Les employeurs ne peuvent donc plus en faire usage.

Formateurs ou accompagnateurs - mesure de crise

Les travailleurs licenciés suite à une restructuration peuvent reprendre le travail comme formateurs ou accompagnateurs en bénéficiant d'une allocation d'expérience (allocation de travail). Ils ouvrent le droit à une réduction groupe-cible "formateur ou accompagnateur".

Cette mesure ne s'applique qu'aux entrées en service effectuées à partir du 1^{er} janvier 2010 et avant le 1^{er} janvier 2012.

Employeurs concernés

Entrent en ligne de compte:

- le service public de la formation professionnelle compétent;
- le service public régional de l'emploi compétent;
- un fonds de formation sectoriel;
- un organisme dont l'activité principale consiste à dispenser des formations ou à fournir un accompagnement qui:
 - a été reconnu en tant que tel par le service public ou le Ministre compétent ou par un fonds de formation sectoriel,
 - est constitué comme association sans but lucratif,
 - et dont les formations et l'accompagnement ne font pas l'objet d'une activité commerciale;
- les établissements d'enseignement reconnus par la Communauté compétente.

Tout employeur visé ci-dessus entre en ligne de compte pour la réduction, à l'exception de l'entreprise concernée par la restructuration ou d'une entreprise qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'entreprise en restructuration.

Seuls les employeurs qui ont conclu **une convention** avec le Ministre de l'Emploi entrent en ligne de compte. Par cette convention, l'employeur s'engage à augmenter le volume de formations offertes ou d'heures d'accompagnement et à ne pas remplacer du personnel contractuel ou statutaire par les travailleurs subsidiés.

Travailleurs concernés

Seuls les travailleurs qui peuvent bénéficier d'une **allocation d'expérience** entrent en ligne de compte. L'allocation d'expérience est assimilée à une allocation de travail et fait donc partie intégrante de la rémunération. L'allocation d'expérience peut uniquement être attribuée pour les mois au cours desquels l'employeur a conclu une convention de formation avec le Ministre de l'Emploi.

Pour entrer en ligne de compte pour l'allocation d'expérience, le travailleur doit:

- être âgé de 45 ans au moins ou justifier au cours d'une période de 10 ans précédant l'engagement, d'un passé professionnel de 5 ans dans le secteur en tant que salarié;
- être en possession, le jour de l'engagement, d'une "carte de réduction restructurations";
- dispenser de la formation ou de l'accompagnement pour demandeurs d'emploi en tant qu'activité principale;
- entrer en service à partir du 1^{er} janvier 2010 et avant le 1^{er} janvier 2012.

Montant de la réduction

Le travailleur ouvre le droit à une réduction G_1 au cours du trimestre de l'entrée en service et des 7 trimestres suivants. Pour le décompte de G_1 , est considéré comme "trimestre de l'entrée en service" le trimestre au cours duquel le travailleur a été occupé pour la première fois par l'employeur concerné au cours de la période de validité de la carte de réduction.

La réduction groupe-cible ne peut être accordée que pour les trimestres au cours desquels l'employeur a conclu une convention avec le Ministre de l'Emploi. Lorsque la convention prend fin **parce que les engagements** relatifs aux volumes ou au non remplacement **n'ont pas été respectés**, les réductions

accordées pour les cinq trimestres qui précèdent la date de la fin de cette convention sont annulées. La liste des travailleurs sera communiquée à l'O.N.S.S. par voie électronique.

Formalités à remplir

L'employeur communique une série de données à la Direction générale Emploi et marché du travail du SPF Emploi (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=339>) , tant au début de la convention qu'au cours de celle-ci. Le SPF communique la liste des conventions conclues ou éventuellement terminées par voie électronique à l'O.N.S.S. L'O.N.E.M. communique à l'O.N.S.S. les données nécessaires à l'identification des travailleurs bénéficiant de l'allocation d'expérience.

Réductions des cotisations personnelles

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".

Champ d'application

1. Travailleurs concernés

Il s'agit des travailleurs du secteur privé et du secteur public qui sont redevables d'une cotisation personnelle de 13,07 %. Pour le secteur privé, cela signifie que n'entrent pas en considération, entre autres:

- 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).

Pour le secteur public, la plupart des agents statutaires n'entrent pas en ligne de compte pour la réduction.

2. Application pratique de la réduction

La réduction consiste en un montant forfaitaire qui diminue progressivement en fonction de la hauteur du salaire. Pour les salaires les plus bas, il y a une réduction supplémentaire qui, au départ d'une rémunération de référence égale au RMMM, diminue pour atteindre 0 lorsque la rémunération de référence se situe à environ 310,00 EUR au dessus du RMMM (situation au 1er septembre 2010). 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 1.340,00 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.

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:

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

Détermination du salaire mensuel de référence (S)

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

- des indemnités payées au travailleur suite à la rupture irrégulière du contrat de travail (code rémunération 3) ainsi que des journées qui y sont liées;
- 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);
- de la prime de fin d'année 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 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 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.



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

a) Définitions

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 est inférieur à D .

Pour les travailleurs occupés à temps plein effectuant des prestations complètes:

$$S = W$$

Pour les travailleurs occupés à temps plein effectuant des prestations incomplètes:

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

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

Les dispositions légales prévoient encore un mode de calcul particulier pour les travailleurs qui ne sont pas au moins occupés dans un régime de travail de 5 jours par semaine. Lorsque l'employeur utilise la macro qui figure sur le site portail de la sécurité sociale (Dmfa/TechLib), il est tenu compte de cette disposition. L'application simplifiée exposée ci-dessus est également acceptée.

Pour les travailleurs occupés à temps partiel:

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

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

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 en reprise du travail à temps partiel après une maladie ou un accident, des travailleurs en interruption (réglementée), partielle ou non, de la carrière professionnelle, des travailleurs 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) et des travailleurs saisonniers.

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.

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} mai 2011

Employés (*)	
S (Salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	R (montant de base en EUR)
$\leq 1.443,54$	175,00
$> 1.443,54$ et $\leq 1.761,90$	$175,00 - (0,2689 \times (S - 1.443,54))$
$> 1.761,90$ et $\leq 2.292,66$	$143,00 - (0,1684 \times (S - 1.443,54))$
$> 2.292,66$	0
Ouvriers (**)	
S (Salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	R (montant de base en EUR)
$\leq 1.443,54$	189,00
$> 1.443,54$ et $\leq 1.761,90$	$189,00 - (0,2905 \times (S - 1.443,54))$
$> 1.761,90$ et $\leq 2.292,66$	$154,44 - (0,1819 \times (S - 1.443,54))$
$> 2.292,66$	0

(*) 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).

Détermination du montant de la réduction (P)

Pour les travailleurs occupés à temps plein effectuant des prestations complètes:

$$P = R$$

Pour les travailleurs occupés à temps plein effectuant des prestations incomplètes, ainsi que pour les travailleurs occupés à temps partiel, le montant de la réduction varie en fonction des prestations du travailleur effectuées au cours du mois.

Pour les travailleurs occupés à temps plein 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.

Pour les travailleurs occupés à temps partiel:

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

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 2.100 EUR à partir de 2009



Montants pour les années précédentes:

929,60 EUR pour l'année 2000;
981,66 EUR par année civile pour les années 2001 et 2002;
1.140,00 EUR par année civile pour les années 2003 et 2004;
1.440,00 EUR pour l'année 2005;
1.680,00 EUR pour l'année 2006;
1.707,00 EUR pour l'année 2007;
1.812,00 EUR pour l'année 2008.

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 x (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) x 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) x 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/Applics/dmfa/documents/doc/cotpersbij.doc) (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.

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 %. 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 suite à un licenciement collectif qui a été annoncé au plus tôt le 7 avril 2009.

Le travailleur a droit à cette réduction des cotisations personnelles lorsque son salaire mensuel de référence ne dépasse pas les montants suivants:

- si le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service: 2.010,00 EUR;
- si le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service: 4.000,00 EUR.

Montant de la réduction

La réduction 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 avec prestations complètes	133,33 EUR
Travailleurs à temps plein avec prestations incomplètes	J/D x 133,33 EUR
Travailleurs à temps partiel ou assimilés	H/U x 133,33 EUR

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

Les fractions J/D et H/U sont arrondies à deux décimales (0,005 devient 0,01) et leur résultat ne peut jamais être supérieur à 1.

Sont assimilés à des temps partiels pour le calcul de la réduction:

- les travailleurs qui alternent temps plein et temps partiel au cours du mois chez le même employeur
- les travailleurs à temps plein pour lesquels des heures doivent être indiquées. Il s'agit des travailleurs en reprise du travail à temps partiel après une maladie ou un accident, des travailleurs en interruption (réglementée), partielle ou non, de la carrière professionnelle, des travailleurs 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) et des travailleurs saisonniers.

Si la rémunération est payée selon une périodicité autre que mensuelle (par semaine, par deux semaines, par quatre semaines, etc), l'employeur doit calculer la réduction au moment du dernier paiement relatif au mois. Dans ce cas, la réduction est basée sur les jours et les rémunérations relatifs au mois calendrier.

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 relatif à ces contrats.

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.

A partir du 1er juillet 2009, le bureau de chômage de l'O.N.Em qui reçoit une demande d'allocations de chômage [remettait](#) également spontanément une "carte de réduction restructurations" à tout travailleur

licencié suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise pendant la période du 1er juillet 2009 au 31 janvier 2011 inclus. Lorsque le travailleur ne demande pas d'allocations de chômage, il peut malgré tout demander cette carte au bureau de chômage compétent pour son lieu de résidence. Pour ces travailleurs, la "carte de réduction restructuration" [avait](#) une durée de validité de six mois calculés de date à date, suivant la date de la rupture du contrat de travail.

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'O.N.S.S. les données concernant l'identification du travailleur et la date de validité de la carte.

Autres réductions de cotisations patronales

Secteur non-marchand

En exécution de l'arrêté royal du 22 septembre 1989 portant promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand, une subvention financière est accordée aux employeurs du secteur non-marchand qui se sont engagés à participer effectivement à la promotion de l'emploi des groupes à risque. Cette subvention consiste en une réduction des cotisations dues à l'O.N.S.S.

Employeurs concernés

Il s'agit des institutions et des services pour les personnes handicapées à charge du Fonds de soins médico-socio-pédagogiques pour handicapés et ses ayants droit, pour autant qu'ils exercent leur activité sans but lucratif.

Sont exclus:

- les employeurs du secteur public;
- les établissements d'enseignement libre subventionné, y compris les universités;
- les offices d'orientation scolaire et professionnelle et les centres psycho-médico-sociaux libres.

Les institutions concernées doivent respecter une convention collective de travail conclue pour l'ensemble des institutions qui relèvent de la compétence de la même commission paritaire. Cette condition s'applique également aux institutions qui ne relèvent de la compétence d'aucune commission paritaire.

La convention collective de travail précitée doit comporter les dispositions prévues à l'article 2, § 2 de l'arrêté royal du 22 septembre 1989 portant promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand.

Elle doit en outre être conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et être approuvée par le Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail.

Montant de la subvention

La subvention s'élève à 2 % de la masse salariale des travailleurs (à 108 % pour les travailleurs manuels) de chacune des années d'application de la convention, majorée des cotisations patronales. Depuis la subvention pour l'année 1998, la subvention est au maximum égale à la subvention pour 1997.

En ce qui concerne cette majoration, il y a lieu d'entendre par cotisations patronales, les cotisations à charge de l'employeur qui se rapportent:

- au chômage, y compris la cotisation spéciale de 1,60 % due par les employeurs qui occupaient, **durant la période du 4^e trimestre (année calendrier - 2) et 1^{er} au 3^e trimestre inclus (année calendrier - 1)**, au moins dix travailleurs;
- à l'assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- aux allocations familiales;
- aux pensions;
- en ce qui concerne les travailleurs manuels, aux vacances annuelles; à savoir, tant celle due trimestriellement que celle de 10,27 % perçue annuellement;
- aux accidents du travail;
- aux maladies professionnelles.

Dans la mesure où la convention collective n'a pas été respectée, la subvention est diminuée de manière proportionnelle pour les mois concernés.



Cette réduction est calculée par l'O.N.S.S. conformément aux dispositions de l'arrêté ministériel du 8 novembre 1990 portant exécution de l'article 4, alinéa 3, de l'arrêté royal du 22 septembre 1989 portant promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand.

Formalités à remplir

Les institutions concernées doivent introduire une demande écrite auprès de l'O.N.S.S. Elles doivent joindre à cette demande l'attestation qui aura été délivrée par le Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail, rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles, conformément à l'article 1^{er}, § 2, de l'arrêté ministériel du 8 novembre 1990 portant exécution de l'article 4, § 3, de l'arrêté royal du 22 septembre 1989.

L'O.N.S.S. calculera le montant de la subvention après réception de cette attestation qui lui permettra de déterminer dans quelle mesure la convention collective de travail mentionnée ci-dessus a été respectée.

Pour autant que l'O.N.S.S. soit en possession de cette attestation, le montant de la subvention sera communiqué aux institutions concernées dans les deux mois qui suivent celui au cours duquel l'O.N.S.S. a reçu la demande de subvention. L'O.N.S.S. précisera par ailleurs aux bénéficiaires la manière de porter le montant de la subvention en compte.

Contractuels subventionnés

La loi-programme du 30 décembre 1988 accorde à certains employeurs qui occupent des contractuels subventionnés dans des conditions bien définies, une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour ces travailleurs.

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs suivants:

- les administrations et services de l'autorité fédérale ou placés sous sa tutelle;
- les administrations des Communautés et des Régions, et les établissements publics qui en dépendent;
- les établissements d'enseignement organisé, reconnu ou subventionné par les Communautés;
- les établissements d'utilité publique et les associations sans but lucratif pour autant qu'ils poursuivent un but social, humanitaire ou culturel;
- les sociétés locales de logements sociaux.

Sont exclus du régime des contractuels subventionnés et, par conséquent, de la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale susvisée:

- les associations sans but lucratif dans la création ou la direction desquelles l'autorité publique est prépondérante;
- les hôpitaux;
- les institutions publiques de crédit.

Montant de la réduction

Les pouvoirs publics qui, dans le cadre de cette loi-programme et de ses arrêtés d'exécution, occupent des contractuels subventionnés pour lesquels ils reçoivent éventuellement une prime bénéficient, pour toute la durée de l'occupation de ces travailleurs, d'une exonération des cotisations patronales concernant les secteurs suivants:

- les pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés;
- l'assurance contre la maladie et l'invalidité (secteur des soins de santé et secteur des indemnités);
- le chômage, tant la cotisation due par tous les employeurs que la cotisation spéciale de 1,60 % lorsque l'employeur a occupé au moins 10 travailleurs **durant la période du 4^e trimestre (année calendrier - 2) et 1^{er} jusqu'au 3^e trimestre inclus (année calendrier - 1)**;
- les allocations familiales;
- les maladies professionnelles;
- les accidents du travail;
- la cotisation de modération salariale.

Selon les dispositions de la loi-programme, les travailleurs contractuels qui sont engagés en remplacement des agents (contractuels ou statutaires) bénéficiant d'une interruption de carrière instaurée par les articles 99 à 107 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, sont, pour ce qui concerne l'exonération, assimilés à des contractuels subventionnés.

La réduction ne porte pas sur les indemnités dues pour rupture irrégulière du contrat de travail.

Introduction de la demande d'occupation d'A.C.S.

Pour plus de précisions quant à la manière d'introduire la demande d'occupation de contractuels subventionnés auprès de l'administration compétente et quant aux modalités de paiement et d'octroi de la prime, il convient de prendre contact, selon l'administration publique, avec les instances compétentes.

1. Pouvoirs publics de l'autorité fédérale

Pour la demande de prime
SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Service des Contractuels subventionnés
rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles.

Pour le paiement de la prime
Office national de l'Emploi, Administration centrale
Boulevard de l'Empereur, 7 à 1000 Bruxelles.

2. Pouvoirs publics de la Communauté flamande

Pour la demande de prime
Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Economie en Werkgelegenheid, Dienst
Werkgelegenheid
Markiesstraat 1, 1000 Brussel.

Pour le paiement de la prime
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Keizerslaan 11, 1000 Brussel.

3. Pouvoirs publics de la Région wallonne

Pour la demande de prime
Ministère de la Région wallonne. Direction générale de l'Economie et de l'Emploi, Service de l'Emploi
Place de la Wallonie, 1 à 5100 Namur;

Pour le paiement de la prime
Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
Boulevard Tirou, 104 à 6000 Charleroi.

4. Pouvoirs publics de la Région de Bruxelles-Capitale

Pour la demande et le paiement de la prime
Office régional bruxellois de l'Emploi
Boulevard Anspach, 65 à 1000 Bruxelles.

Formalités à remplir

La déclaration trimestrielle comporte des rubriques appropriées et des pourcentages qui tiennent compte de l'exonération des cotisations.

La redistribution du travail dans le secteur public

La loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public accorde, à partir du 1er juillet 1995 au plus tôt, la dispense du paiement de certaines cotisations patronales aux services publics qui engagent certains travailleurs dans le cadre de la redistribution du travail.

Les modalités de cette redistribution du travail et des réductions de cotisations peuvent varier selon qu'il s'agit des services publics fédéraux, des provinces et des communes, des entreprises publiques autonomes ou des services publics qui ne relèvent d'aucune de ces trois catégories.

Par souci de clarté, nous décrivons successivement le cas des services publics fédéraux, des entreprises publiques autonomes et des autres autorités administratives. Il ne sera pas fait mention des provinces et des communes pour lesquelles l'organisme percepteur et répartiteur des cotisations de sécurité sociale est l'Office national de Sécurité sociale des Administrations provinciales et locales.



A l'exception de la réduction des cotisations patronales proprement dite, la législation relative à la redistribution du travail dans le secteur public ne relève pas de la compétence de l'O.N.S.S., mais bien de celle du SPF Personnel et Organisation auprès duquel vous pourrez obtenir tout renseignement utile. Le texte qui suit doit être considéré comme une approche générale et ne prétend en aucun cas à l'exhaustivité.

Les services publics fédéraux

La loi accorde à ces services des réductions de cotisations sociales dues pour les contractuels engagés dans certaines conditions en compensation du temps de travail libéré consécutivement au droit exercé par certains membres du personnel occupés à temps plein d'effectuer quatre cinquièmes des prestations qui leur sont normalement imposées.

1. Employeurs concernés

Ce sont:

- les administrations et autres services des SPF;
- les greffes et parquets;
- les organismes d'intérêt public visés à l'article 1er de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public et soumis à l'autorité, au pouvoir de contrôle ou de tutelle de l'Etat.

Les organismes d'intérêt public suivants ne sont pas concernés:

- les organismes de la catégorie A visés dans la loi du 16 mars 1954 précitée, à l'exception de l'Office de renseignements et d'aide aux familles des militaires, de l'Office régulateur de la navigation intérieure, de la Régie des bâtiments, de l'Institut d'expertise vétérinaire, du Fonds de construction d'institutions hospitalières et médico-sociales, de l'Institut belge des services postaux et de télécommunications, de l'Institut national de recherche sur les conditions de travail et du Bureau fédéral du plan;
- l'Orchestre national de Belgique;
- le Théâtre royal de la Monnaie;
- les organismes de la catégorie C de la même loi du 16 mars 1954, à l'exception de l'Office de contrôle des mutualités et des unions nationales de mutualités et de l'Office de contrôle des assurances.

Sont également concernés:

- le Secrétariat du conseil central de l'économie;
- le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme;
- le patrimoine des établissements scientifiques relevant du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie.

2. Travailleurs concernés

Il convient de distinguer les membres du personnel qui optent pour un régime de travail à quatre cinquièmes temps en libérant du temps de travail (première catégorie) et leurs remplaçants pour lesquels la réduction des cotisations de sécurité sociale peut être obtenue (deuxième catégorie).

a) Première catégorie

L'identification des personnes auxquelles la semaine de quatre jours peut être accordée en vertu de la loi du 10 avril 1995 ne relève pas de la compétence de l'O.N.S.S. En cette matière, la décision appartient au service public concerné, éventuellement après consultation du SPF Personnel et Organisation.

b) Deuxième catégorie

Il s'agit des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel, à durée déterminée ou indéterminée, en exécution de l'article 9, § 1^{er} de la loi, c'est-à-dire les remplaçants des personnes de la première catégorie. Au moment de leur engagement, ils doivent être soit:

- chômeurs complets indemnisés;
- bénéficiaires du minimum des moyens d'existence;
- handicapés bénéficiant d'une allocation de remplacement des revenus;
- contractuels occupés dans les liens d'un contrat de remplacement par le service concerné.

3. Montant de la réduction

Du 1^{er} juillet 1995 au 31 décembre 2011, les services publics fédéraux ont droit à une réduction des cotisations de sécurité sociale dues dans le chef des contractuels engagés en exécution de l'article 9, § 1^{er} de la loi (deuxième catégorie, définie ci-dessus). Cette réduction consiste en une dispense de paiement des cotisations patronales destinées aux régimes suivants:

- pension de retraite et de survie des travailleurs salariés;
- assurance maladie invalidité (secteur des indemnités et des soins de santé);
- chômage, tant la cotisation due par tous les employeurs que la cotisation due par les organismes qui, **durant la période du 4^e trimestre (année calendrier - 2) et 1^{er} jusqu'au 3^e trimestre compris (année calendrier - 1)**, occupaient au moins 10 travailleurs, en ce qui concerne les personnes auxquelles s'appliquent les lois coordonnées relatives aux vacances annuelles;
- allocations familiales;
- accidents du travail;
- maladies professionnelles;
- la cotisation de modération salariale.

4. Formalités à remplir

Les agents contractuels engagés dans le cadre de la redistribution du travail dans le secteur public sont déclarés sous un code travailleur spécifique (le même que celui utilisé pour déclarer les agents contractuels subventionnés) dont le pourcentage tient compte de l'exonération des cotisations. Pour ces agents, il faut également mentionner un code (3) dans la zone "Mesures de promotion de l'emploi" de la ligne d'occupation.

Entreprises publiques autonomes

La loi accorde à ces entreprises des réductions de cotisations sociales dues pour les contractuels engagés dans le cadre d'un plan d'entreprise de redistribution du travail.

1. Employeurs concernés

Il s'agit de:

- Belgacom;
- La Poste;
- la Société nationale des Chemins de Fer belges;
- la Régie des Transports maritimes;
- la Régie des Voies aériennes.

2. Travailleurs concernés

Les travailleurs engagés doivent répondre aux mêmes conditions que celles décrites ci-dessus pour les services publics fédéraux (deuxième catégorie).

3. Le plan d'entreprise de redistribution du travail

Les entreprises publiques autonomes doivent au préalable élaborer un plan d'entreprise qui doit viser à un effet positif sur l'emploi. Ce plan d'entreprise peut comprendre les mesures suivantes:

- l'emploi à temps partiel volontaire;
- la diminution de la durée du travail avec recrutement compensatoire;
- la limitation des heures supplémentaires avec recrutement compensatoire;
- l'instauration d'un droit à l'interruption de carrière et/ou à la réduction des prestations de travail avec remplacement obligatoire;
- l'instauration du départ anticipé à mi-temps avec remplacement obligatoire;
- l'instauration du travail en équipes avec recrutement compensatoire;
- l'instauration d'horaires flexibles avec recrutement compensatoire;
- l'instauration d'une semaine de quatre jours avec recrutement compensatoire;
- d'autres mesures spécifiques de redistribution du travail, propres à l'entreprise avec recrutement et/ou remplacement compensatoire.

Ce plan d'entreprise doit en outre être approuvé par arrêté royal. Il ne peut l'être que s'il est accompagné d'un plan financier démontrant que les coûts en résultant peuvent être assumés par l'entreprise et que la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale n'implique pas de distorsion de concurrence.

4. Montant de la réduction

Du 1er juillet 1995 au plus tôt au 31 décembre 2011, les entreprises publiques autonomes peuvent bénéficier d'une réduction des cotisations de sécurité sociale dues dans le chef des travailleurs définis ci-dessus qui sont engagés dans le cadre d'un plan d'entreprise. Les régimes sur lesquels porte la dispense sont les mêmes que ceux définis pour les services publics fédéraux.

Il est important de noter que l'O.N.S.S. n'accordera la réduction qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal approuvant le plan d'entreprise.

5. Formalités à remplir

Les agents contractuels engagés dans le cadre de la redistribution du travail dans le secteur public sont déclarés sous un code travailleur spécifique (le même que celui utilisé pour déclarer les agents contractuels subventionnés) dont le pourcentage tient compte de l'exonération des cotisations. Pour ces agents, il faut également mentionner un code (3) dans la zone "Mesures de promotion de l'emploi" de la ligne d'occupation.

Les autres services publics

Il s'agit de tous les organismes publics identifiés à l'O.N.S.S., à l'exception:

- des services publics fédéraux;
- des entreprises publiques autonomes;
- des institutions publiques auxquelles la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires est applicable.

Le Roi peut accorder à ces autres services publics, dans certaines conditions, sur demande individuelle ou collective, la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale lorsque ceux-ci prévoient des mesures de redistribution du travail avec compensation partielle de la perte de salaire.

De plus, pour les Communautés et les Régions, l'arrêté royal peut prévoir d'autres mesures de redistribution du travail à condition que:

- des emplois supplémentaires soient créés;
- la Communauté ou la Région concernée soumette un plan financier dont résulte la neutralité budgétaire de ces mesures de redistribution du travail pour le Trésor fédéral.

L'A.R.. n° 499

L'arrêté royal n° 499 organise un statut social restreint pour les jeunes défavorisés occupés par certaines A.S.B.L. et accorde des réductions de cotisations patronales.

Employeurs concernés

Il s'agit d'A.S.B.L. qui:

- s'engagent à occuper les jeunes visés ci-dessous;
- ont pour objet de promouvoir l'accès à l'emploi des jeunes en vue de leur donner les capacités nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle ou à la reprise d'une formation qualifiante et de les accompagner à cet effet par du personnel suffisamment qualifié ou expérimenté;
- sont reconnues à cet effet par l'autorité compétente;
- s'engagent à fournir les preuves nécessaires pour permettre le contrôle du respect de l'arrêté royal précité.

Travailleurs concernés

Il s'agit de jeunes qui se trouvent en dehors du circuit du travail, qui ne bénéficient pas d'indemnités de sécurité sociale et qui sont exclus des possibilités normales d'accès à l'emploi.

Au moment de l'engagement, ces jeunes:

- doivent avoir entre 18 et 30 ans;
- ne peuvent pas bénéficier d'allocations de chômage, ni d'allocations d'attente;
- n'entrent pas en considération pour une formation professionnelle dans le cadre de la législation relative à l'emploi et au chômage.

Toutefois, sont soustraits à l'application de la loi du 27 juin 1969 les travailleurs concernés dont les revenus mensuels n'atteignent pas au moins un montant équivalent au tiers du revenu minimum mensuel moyen garanti, fixé par la convention collective de travail n° 43, en vigueur le dernier mois de l'année civile précédant celle du calcul des cotisations (ce qui équivaut à 471,75 EUR pour 2011). Pour ces derniers, l'employeur doit néanmoins contracter une assurance contre les accidents du travail.

Montant de l'avantage

L'application de la loi de sécurité sociale est limitée pour les jeunes défavorisés concernés au régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité et au régime des allocations familiales pour travailleurs salariés. L'A.S.B.L. qui les occupe est exonérée des cotisations patronales pour ces secteurs. Restent, entre autres, dues, les cotisations destinées aux secteurs des accidents du travail, des maladies professionnelles et du congé-éducation payé.

Formalités à remplir

Les A.S.B.L. qui engagent des jeunes défavorisés doivent en informer la Direction de l'Identification de l'O.N.S.S. Elles recevront un indice (additionnel) d'employeur "071" qui leur permettra de calculer les cotisations de sécurité sociale des jeunes défavorisés compte tenu de l'application limitée de la législation de sécurité sociale et de l'exonération des cotisations patronales.

L' A.R. n° 483

L'arrêté royal n° 483 instaure une réduction des cotisations patronales pour l'engagement d'un premier travailleur en qualité de personnel de maison.

Employeurs concernés

Ce sont les personnes physiques qui, depuis le 1^{er} janvier 1980, n'ont pas été soumises à la loi de sécurité sociale du 27 juin 1969 en raison de l'occupation de travailleurs domestiques et qui engagent un premier travailleur en qualité de personnel de maison soumis à la loi de sécurité sociale.

Travailleurs concernés

Il s'agit des travailleurs qui, au moment de l'engagement, sont, depuis au moins six mois, soit:

- chômeurs complets indemnisés;
- bénéficiaires de l'avantage d'une décision d'octroi du revenu d'intégration (auparavant minimum de moyens d'existence);
- inscrits dans le registre de la population et bénéficiaires de l'aide sociale mais qui, en raison de leur nationalité, n'ont pas droit au revenu d'intégration.

Par personnel de maison, on entend:

- le travailleur domestique, c'est-à-dire le travailleur qui s'engage à effectuer, contre rémunération et sous l'autorité de l'employeur, principalement des travaux ménagers d'ordre manuel, destinés aux besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille;
- le travailleur qui s'engage à effectuer, contre rémunération et sous l'autorité de l'employeur, des travaux manuels ou intellectuels à l'intérieur du domaine, à l'intérieur ou à l'extérieur de la maison, pour les besoins privés de l'employeur ou de sa famille.

Montant de la réduction

La réduction consiste en une exonération des cotisations patronales de base. Restent, entre autres, dues:

- la cotisation relative aux vacances annuelles (pour le travailleur domestique ou un travailleur lié par un contrat de travail ouvrier);
- la cotisation congé-éducation payé.

La réduction est accordée pour toute la durée du contrat de travail mais elle est limitée au premier travailleur.

Lorsque le contrat de travail de ce premier travailleur prend fin, la réduction est maintenue si l'employeur engage, dans un délai de trois mois suivant la fin du contrat, un autre travailleur en qualité de personnel de maison remplissant les conditions précitées.

Si le travailleur pour lequel la réduction est accordée est licencié et a droit à une indemnité de rupture de contrat de travail, cette indemnité ne peut faire l'objet d'une réduction des cotisations patronales.

Formalités à remplir

L'employeur qui engage un premier travailleur en qualité de personnel de maison soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés doit introduire une demande d'identification auprès de l'O.N.S.S. Dans sa demande, il indiquera s'il s'agit d'un travailleur lié par un contrat de travail domestique ou d'un autre travailleur engagé en qualité de personnel de maison.

Sur cette base, l'O.N.S.S. attribuera à l'employeur un indice employeur approprié qui lui permettra de déclarer son travailleur et de calculer la réduction.

L'employeur qui sollicite le droit à la réduction doit, lorsqu'il établit la première déclaration pour le travailleur remplissant les conditions énumérées transmettre une attestation à l'O.N.S.S. ou à son secrétariat social. Cette attestation est délivrée par:

- l'O.N.Em, s'il s'agit d'un chômeur complet indemnisé;
- le Centre public d'Aide sociale, s'il s'agit d'une personne bénéficiant du revenu d'intégration ou de l'aide sociale.

La promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand (maribel social)

Un arrêté royal du 18 juillet 2002 (M.B. du 22 août 2002) régit un système particulier de réduction dans le secteur non-marchand essentiellement. Le secteur concerné a droit à une réduction forfaitaire des cotisations pour chaque travailleur qui, au cours d'un trimestre, preste au moins 50 % du nombre de jours ou d'heures de travail d'une occupation à temps plein (à partir du 1er juillet 2004, 33 % dans le cas des entreprises de travail adapté, 22 % avant cette date). Il ne s'agit donc pas d'une réduction des cotisations au niveau de l'employeur, mais d'une réduction au niveau du secteur dans lequel l'employeur est actif. Les cotisations qui sont libérées par cette mesure au niveau d'un secteur sont affectées à la subside d'emplois supplémentaires dans ce secteur.

Le montant de la réduction est entièrement calculé et retenu par l'O.N.S.S. auprès des employeurs concernés et son produit est versé à un fonds Maribel social. L'employeur doit cependant tenir compte de cette retenue maribel social pour établir le montant d'autres réductions auxquelles il aurait droit.

Le texte qui suit constitue une approche générale et expose uniquement la mise en oeuvre de la réduction sur la déclaration O.N.S.S. Des renseignements plus précis sur ce système peuvent être obtenus auprès de la cellule Maribel social du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=339>), rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles (Tél.: 02 233 41 11).

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs qui ressortissent aux commissions paritaires suivantes pour les travailleurs qu'ils déclarent comme en relevant :

- Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors (318);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (318.01);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande (318.02);
- Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement (319);
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (319.01);
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (319.02);
- Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, à l'exception des ateliers sociaux (327);
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande (327.01), à l'exception des ateliers sociaux;
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté française (327.02);
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (327.03);
- Commission paritaire pour le secteur socio-culturel (329);
- Sous-commission paritaire du secteur socio-culturel de la Communauté flamande (329.01);
- Sous-commission paritaire pour les organisations socio-culturelles fédérales et bicommunautaires (329.03);
- Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne (329.02);
- Commission paritaire des établissements et des services de santé (330), à l'exception des employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des prothèses dentaires ;
- Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé (331);
- Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé (332).

S'ajoutent à ces employeurs quelques services publics.

Travailleurs concernés

Pour le secteur privé, seuls les travailleurs soumis à tous les régimes entrent en compte pour la retenue du Maribel social.

L'employeur doit tenir compte d'une retenue pour chaque travailleur dont les prestations au cours du trimestre atteignent au moins 50 % du nombre d'heures ou de journées de travail prévues dans le secteur pour un emploi à temps plein.

Cette condition est également remplie lorsque la fraction de prestation μ (glob) du travailleur atteint au moins 0,49. La fraction de prestation μ (glob) est déterminée de la même manière que pour le calcul de la réduction harmonisée 2004.

Cependant, pour les entreprises de travail adapté, ces prestations doivent, à partir du 1^{er} juillet 2004, atteindre au minimum 33 %. Avant cette date, elles devaient atteindre un minimum de 22 %.

Montant de la réduction

Pour les employeurs concernés, la retenue s'élève, par trimestre et par travailleur y donnant droit, à 365,00 EUR depuis le 1^{er} janvier 2007.

A partir du 1^{er} janvier 2010, la retenue s'élève à 375,94 EUR par trimestre et par travailleur.

A partir du 1^{er} janvier 2011, la retenue s'élève à 387,83 EUR par trimestre et par travailleur.

Contrôle de l'impact sur la création d'emplois supplémentaires

Le produit de cette réduction du Maribel social doit se traduire par la création d'emplois supplémentaires et par l'augmentation du volume de travail. Des renseignements précis concernant la manière dont le contrôle de cette condition s'effectuera peuvent être obtenus auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=339>)

Formalités à remplir

Les employeurs ne doivent rien mentionner dans leur déclaration. L'O.N.S.S. calcule lui-même le montant de la réduction.

Les employeurs qui appartiennent aux commissions paritaires 330 (établissements et services de santé), 331 (secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé) et 332 (secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé) doivent mentionner la subdivision de leur sous-commission lorsqu'ils remplissent leur déclaration.

Cumuls permis

Les employeurs qui sont dans le champ d'application du maribel social doivent déduire du montant de la cotisation patronale disponible pour les autres réductions le montant forfaitaire de 387,83 EUR versé à un fonds maribel social pour les travailleurs concernés. Par dérogation, pour les travailleurs des entreprises de travail adapté, il ne faut PAS tenir compte de ce montant forfaitaire pour déterminer le montant de la cotisation patronale disponible pour les autres réductions.

Lorsqu'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 établi en tenant compte de la part relative des prestations d'une ligne d'occupation déterminée par rapport à l'ensemble des prestations du trimestre. On recourt dès lors à la fraction de prestation (μ/μ (glob)) et cela, également pour la ligne d'occupation dont les prestations ne sont pas dans le champ d'application du Maribel social.

La réduction Maribel social n'est pas cumulable avec:

- la dispense des cotisations patronales pour les contractuels subventionnés (ACS);
- la dispense des cotisations patronales pour les contractuels engagés suite à la redistribution du travail dans le secteur public;
- la réduction des cotisations pour le groupe-cible "demandeurs d'emploi de longue durée";
- la réduction des cotisations dans le cadre des mesures transitoires pour " plan d'embauche des demandeurs d'emploi", "plan activa" et "réinsertion des chômeurs très difficiles à placer".

Les deux dispenses et les réductions précitées peuvent donc être appliquées intégralement sans déduction préalable du forfait Maribel social. S'il y a plusieurs lignes d'occupation et qu'une des deux dispenses ou une des réductions est appliquée pour une de ces lignes, il ne faut tenir compte du Maribel social pour aucune des lignes d'occupation, pour le travailleur concerné.

Recherche scientifique

Depuis 1996 existe un système de réduction des cotisations par lequel certains employeurs bénéficient d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale pour tout engagement net supplémentaire dans des activités de recherche scientifique, pour autant qu'ils appliquent une convention conclue entre eux et le Ministre ayant la politique scientifique dans ses attributions et le Ministre ayant les Affaires sociales dans ses attributions.

Les conventions concernées pouvaient avoir une durée maximale de deux ans maximum et être prolongées pour des périodes d'une même durée. La convention initiale devait être conclue au plus tard le 31 décembre 1997. La réglementation prévoyait également que la convention ou ses prolongations ne pouvaient sortir leurs effets après le 31 décembre 2003. L'arrêté royal du 24 janvier 2007 remplace rétroactivement 2003 par 2006.

L'article 192 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 abroge, au 1er janvier 2007, la disposition en vertu de laquelle la convention ou ses prolongations ne pouvaient sortir leurs effets après le 31 décembre 2003.

Employeurs concernés

Il s'agit:

- des universités et des établissements d'enseignement y assimilés;
- des institutions scientifiques gérées par l'Etat fédéral, les Communautés ou les Régions ou, en ce qui concerne la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune;
- des établissements et institutions agréés ou subventionnés par l'Etat fédéral, les Communautés ou les Régions, ou, en ce qui concerne la Région de Bruxelles-Capitale, par la Commission communautaire commune, dont la liste est reprise dans l'arrêté royal du 5 mars 1997 précité.

Travailleurs concernés

Il s'agit des travailleurs engagés dans le cadre d'une convention conclue avec les ministres de la Politique scientifique et des Affaires sociales et qui sont affectés à des activités de recherche scientifique. Ces travailleurs doivent représenter un accroissement net supplémentaire du nombre de travailleurs occupés dans des activités de recherche scientifique.

Montant de la réduction

La réduction consiste en une exemption des cotisations patronales relatives aux régimes suivants:

- pension de retraite et de survie pour travailleurs salariés;
- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, uniquement la cotisation due par chaque employeur;
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;
- cotisation de modération salariale.

La réduction ne peut pas être appliquée sur la modération salariale appliquée au congé éducation payé, 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 cotisation destinée au chômage due par les employeurs qui, **durant la période du 4^e trimestre (année calendrier - 2) et 1^{er} jusqu'au 3^e trimestre inclus (année calendrier - 1)**, occupaient dix travailleurs ou plus (actuellement de 1,60 %) reste due.

Formalités à remplir

Vu la prolongation de l'application de la réduction à partir du premier trimestre 2007 pour une durée indéterminée, l'ONSS attire l'attention sur le fait qu'il y a lieu de se conformer aux dispositions légales prévues.

Pour obtenir une exonération ou une prolongation de celle-ci (ou encore une augmentation du nombre de membres du personnel concernés) l'employeur doit adresser une demande à la Politique scientifique fédérale (auparavant: Services fédéraux des Affaires scientifiques, techniques et culturelles). En outre, chaque trimestre, il doit transmettre une liste nominative du personnel repris à l'inventaire du personnel scientifique et technique à la Politique scientifique fédérale. A la fin de chaque année, après examen des données transmises, la Politique scientifique fédérale indique à l'O.N.S.S. si l'employeur a rempli les conditions d'octroi de l'exonération.

La personne de contact pour la Politique scientifique fédérale est M. Pierre Moortgat (02 238 35 97 - Pierre.Moortgat@belspo.be). Pour l'O.N.S.S., vous pouvez contacter M. Dirk Vandevenne (02 509 90 84 - dirk.vandevenne@onss.fgov.be).

Dragueurs de pleine mer

A partir du 1^{er} janvier 1997 un système de réduction des cotisations patronales est applicable aux employeurs qui exercent des activités de dragage en pleine mer (arrêté royal du 25 avril 1997). A partir du 1^{er} janvier 2000, le même système de réduction est applicable au secteur du remorquage.

De plus, à partir du 1^{er} janvier 2000, une réduction supplémentaire est appliquée aux deux catégories d'employeurs. Cette réduction consiste dans le fait que l'employeur ne doit pas verser à l'O.N.S.S. la partie des cotisations à charge du travailleur se rapportant à la partie du salaire qui dépasse le plafond applicable pour le calcul de la pension.

En exécution des orientations N° C 2004/43 du 17 janvier 2004 de la Commission européenne sur les aides d'Etat au transport maritime, les règles ont été adaptées. Les dispositions légales modifiées ont force rétroactive au 1^{er} juillet 2005 et s'articulent sur deux lignes de force:

- l'introduction de la notion de "marins communautaires";
- la disposition explicite que les mesures de soutien ne s'appliquent qu'à la partie maritime des secteurs du dragage et du remorquage.

Pour les employeurs qui doivent introduire leur déclaration auprès de l'O.N.S.S., cela a pour conséquence que seuls certains travailleurs des employeurs actifs dans le secteur du dragage entrent encore en ligne de compte pour la réduction. L'arrêté royal du 26 avril 2009 constitue la base légale pour exécuter la loi et ce avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2005.

Employeurs et travailleurs concernés

Seuls les marins des dragues automotrices équipées pour le transport d'un chargement en pleine mer, immatriculées dans un état membre de l'Union Européenne et dont au moins 50 % des **activités opérationnelles constituent des transports maritimes** en mer entrent en ligne de compte pour cette réduction.

Conditions relatives au volume de travail

Pour pouvoir bénéficier de ces réductions, les employeurs doivent, pendant la période de jouissance de celles-ci, attester, à bord des dragues concernées, pour la même période, un volume d'emploi au moins équivalent par rapport à la moyenne du trimestre correspondant des années de référence 2001, 2002 et 2003.

Les employeurs concernés par cette réduction peuvent prendre contact avec la Direction des services du contrôle (M. L. Beeckmans, tél. 02 509 34 82) auprès de laquelle ils obtiendront de plus amples renseignements sur les données nécessaires pour prouver le volume de travail.

Pour chaque trimestre au cours duquel ils sollicitent la réduction (donc, en principe, à partir du 3^e trimestre 2005) ainsi que pour les trimestres correspondants de 2001, 2002 et 2003, les employeurs du secteur du dragage communiqueront, par dragueur :

- tous les jours relatifs à l'occupation à bord de ce navire déclarés avec un code prestations, à l'exception des journées de chômage temporaire résultant de causes économiques (code prestations 71), promotion sociale (13) et des jours déclarés avec le code prestations 30. Les jours déclarés sur les lignes d'occupation pour lesquels des indemnités pour rupture irrégulière du contrat de travail sont dues (code rémunération 3) ne doivent pas être pris en compte non plus.
- les jours pour lesquels des montants sont versés à l'Office de sécurité sociale d'Outre-Mer (O.S.S.O.M.).

La réduction des cotisations patronales

La réduction consiste en une exemption des cotisations patronales relatives aux régimes suivants:

- pension de retraite et de survie pour travailleurs salariés;

- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, tant la cotisation due par chaque employeur que la cotisation spéciale due exclusivement par l'employeur qui occupait au moins 10 travailleurs **durant la période du 4^e trimestre (année calendrier - 2) et 1^{er} au 3^e trimestre (année calendrier - 1)**;
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;
- cotisation de modération salariale.

La réduction ne s'applique pas, entre autres, aux cotisations patronales de vacances annuelles, de congé éducation payé, de Fermeture d'entreprises, de sécurité d'existence, etc.

L'employeur communique le montant de la réduction et les codes appropriés dans la déclaration trimestrielle.

Non versement d'une partie des cotisations personnelles du travailleur

La partie des cotisations personnelles que l'employeur a retenu au moment du paiement du salaire se rapportant à la différence entre le salaire brut et le plafond pension ne doit pas être versée à l'O.N.S.S. par l'employeur qui peut la conserver.

Le calcul s'effectue sur la masse salariale trimestrielle due pour les prestations effectuées à bord de navires ou de dragues munis d'une lettre de mer. Le plafond correspond à un quart du montant visé à l'article 7, alinéa 3 de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

(en EUR)	4 ^e trimestre 2010	1 ^{er} trimestre 2011	2 ^e trimestre 2011	3 ^e trimestre 2011
plafond	10.879,61	10.879,61	11.024,28	11.096,61

Le montant de la réduction doit être repris, au moyen des codes appropriés, sur la déclaration trimestrielle.

Les gardiens et les gardiennes d'enfants

La loi-programme du 24 décembre 2002 instaure une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour les gardiens et les gardiennes d'enfants.

Employeurs concernés

Il s'agit des services d'accueil agréés auprès desquels les gardiens et les gardiennes d'enfants sont affiliés.

Travailleurs concernés

Il s'agit des gardiens et des gardiennes qui assurent l'accueil d'enfants dans une habitation équipée pour l'accueil dans un cadre familial et qui sont affiliés à un service auquel ils ne sont pas liés par un contrat de travail.

Montant de la réduction

La réduction consiste en une exemption des cotisations patronales sur une partie de la rémunération fictive, partie dénommée franchise.

La franchise de base (Fb) s'élève à 2.270,01 EUR.

Prestations trimestrielles complètes

Pour les gardiens et les gardiennes d'enfants qui effectuent des prestations trimestrielles complètes, à savoir 494 heures sur le trimestre, le montant de la réduction s'élève à 2.270,01 EUR x 31,85 % (taux des cotisations sur lequel porte la réduction), soit 723,00 EUR.

Prestations trimestrielles incomplètes

Lorsque les prestations trimestrielles sont incomplètes, c'est à dire lorsqu'elles s'élèvent à moins de 494 heures par trimestre, le montant de la franchise (F) est calculé selon la formule suivante:

$F = Fb \times \mu \times \beta$, où:

$Fb = 2.270,01$ EUR;

$\mu = H/494$ (H étant le nombre d'heures déclarées au cours du trimestre), le résultat est arrondi mathématiquement à la deuxième décimale;

$\beta = 1,25$.



Si μ est inférieur à 0,33, il n'y a aucune réduction.
Quel que soit le résultat obtenu au moyen de la formule ci-dessus, le montant de la franchise (F) ne peut dépasser 2.270,01 EUR.

Le montant de la réduction s'obtient en multipliant le montant de la franchise (F) par 31,85 %.

Formalités à remplir

Lors de la demande de réduction l'employeur ne doit dès lors transmettre aucune attestation à l'O.N.S.S. ou à son secrétariat social. Il lui suffit de compléter les rubriques appropriées de la déclaration trimestrielle.

Les artistes

Un arrêté royal du 23 juin 2003 instaure une réduction des cotisations patronales pour l'occupation d'artistes.

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.

Sont donc exclus, les artistes occupés sous statut par le secteur public.

Montant de la réduction

Il s'agit d'une exonération des cotisations patronales sur une partie forfaitaire du salaire journalier ou horaire moyen du travailleur. Cette exonération s'applique aux régimes suivants:

- pension de retraite et de survie pour travailleurs salariés;
- assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités et secteur des soins de santé);
- chômage, uniquement la cotisation due pour chaque employeur;
- allocations familiales;
- maladies professionnelles;
- accidents du travail;
- cotisation de modération salariale.

Lorsqu'il y a plusieurs lignes d'occupation au cours d'un trimestre, l'exonération se calcule par ligne d'occupation.

Dans la détermination du montant de la réduction:

- **J** = le nombre de jours du trimestre déclarés par occupation avec les codes prestations 1, 3, 5 et 20. Les jours couverts par une indemnité de rupture ne sont pas pris en compte. Pour les travailleurs intérimaires, J est augmenté de 1 par utilisateur occasionnel pour lequel le travailleur effectue des prestations le même jour en plus du premier utilisateur occasionnel;
- **H** = le nombre d'heures du trimestre déclarées par occupation avec les codes de prestations 1, 3, 5 et 20. Les heures couvertes par une indemnité de rupture ne sont pas prises en compte;
- **W** = la masse salariale déclarée trimestriellement par occupation (à 100 %), à l'exception des indemnités payées en raison de la rupture du contrat de travail et des primes payées par l'intervention d'un tiers.
- **W/J** = le salaire journalier moyen de l'occupation, le résultat est arrondi au cent le plus proche, 0,5 cent étant arrondi à 1 cent.
- **W/H** = le salaire horaire moyen de l'occupation, le résultat est arrondi au cent le plus proche, 0,5 cent étant arrondi à 1 cent.

(en EUR)	4 ^e trimestre 2010	1 ^{er} trimestre 2011	2 ^e trimestre 2011	3 ^e trimestre 2011
Salaire horaire forfaitaire fictif	8,59	8,59	8,71	8,77
Salaire journalier forfaitaire fictif	65,32	65,32	66,19	66,62

Lors du calcul de la réduction, trois cas peuvent se présenter (situation à partir du 1^{er} juillet 2011):

1. **W/J** est au moins égal à 66,62 EUR:
55,67 EUR x J sont exonérés du calcul des cotisations de sécurité sociale pour les régimes visés ci-dessus.
2. **W/J** est inférieur à 66,62 EUR et **W/H** est au moins égal à 8,77 EUR:

7,33 EUR x H sont exonérés du calcul des cotisations de sécurité sociale pour les régimes visés ci-dessus.

3. Cas autres que 1 et 2:

Pas de réduction.

Le montant sur lequel la réduction peut être appliquée est en outre limité, par trimestre, à 50 fois le salaire journalier ou 380 fois le salaire horaire. Si le travailleur est occupé par une société intérimaire, cette limitation est appliquée par utilisateur.

Dans la mesure où les cotisations des artistes sont calculées à 108 %, les montants exonérés sont également portés à 108 %. La réduction s'élève donc à:

- **55,67 EUR x 108 % x taux pour les régimes cités ci-dessus x J**, ou
- **7,33 EUR x 108 % x taux pour les régimes cités ci-dessus x H**.

Formalités à remplir

Pas de formalités spécifiques

Cumuls permis

Cette réduction n'est cumulaire, pour un même travailleur, qu'avec le Maribel social.

L'intervention dans les frais de secrétariat social pour le secteur horeca

Depuis le 1^{er} avril 2007, une intervention est prévue pour l'affiliation auprès d'un secrétariat social pour les employeurs qui relèvent de la commission paritaire de l'Horeca. Le règlement se fait directement avec le secrétariat social.

L'intervention s'élève à 10,00 EUR par équivalent temps plein **complet** (ETP) par trimestre. Le nombre d'ETP est la somme de toutes les prestations du personnel de l'employeur durant le trimestre. Le nombre d'ETP est déterminé par la fraction de prestation μ également utilisée pour le calcul de la réduction structurelle, μ est au maximum égal à un pour un travailleur occupé par un employeur. Les étudiants déclarés sous la cotisation de solidarité n'entrent pas en ligne de compte.

L'O.N.S.S. fixe le montant au cours du premier mois du deuxième trimestre qui suit le trimestre concerné, donc, pour la première fois, dans le courant du mois d'octobre 2007 pour les déclarations du 2^e trimestre 2007.